



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**LARISSA NOCRATO DUTRA LIMA**

**ANÁLISE DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS: DA PETIÇÃO INICIAL À  
SENTENÇA**

**Salvador  
2018**

**LARISSA NOCRATO DUTRA LIMA**

**ANÁLISE DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS: DA PETIÇÃO INICIAL À SENTENÇA**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito.

**Salvador  
2018**

Larissa Nocrato Dutra Lima, 22 de março de 1994.  
Análise das Audiências Trabalhistas: da petição inicial à sentença/ Larissa  
Nocrato Dutra Lima – 2018.

Trabalho de conclusão de curso (pós-graduação) – Faculdade  
Baiana de Direito, Curso de Especialização em Direito do Trabalho  
e Processual do Trabalho, 2018.

1. Processo do Trabalho. 2. Direito do Trabalho. 3. Ritos. 4. Audiências  
Trabalhistas. I. Faculdade Baiana de Direito. II. Curso de  
Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. III.  
Análise das Audiências Trabalhistas: da petição inicial à sentença.

# ANÁLISE DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS: DA PETIÇÃO INICIAL À SENTENÇA

Larissa Nocrato Dutra Lima<sup>1</sup>

## RESUMO

O processo do trabalho no Brasil passou por mudanças significativas ao longo da história. Principalmente com a chegada das Indústrias no país, entre o final do século XIX e início do século XX, que deu início às legislações e relações trabalhistas e, conseqüentemente ao processo do trabalho. Desde a criação, até os dias atuais, o processo do trabalho permanece moldando-se de acordo com as necessidades e anseios sociais. No tocante as audiências trabalhistas, não são diferentes. Pois, as mesmas, ocorrem da forma que as legislações exigem e acompanham as alterações legislativas, seguindo um rito próprio, por serem da seara trabalhista. Sendo assim, audiências com características próprias e diferentes das demais audiências em outros ramos do Direito. O presente estudo tem como objetivo, analisar pormenorizadamente as fases e ritos das audiências trabalhistas, desde a petição inicial à sentença e, demonstrar em alguns pontos, as diferenças entre as demais audiências. A técnica de pesquisa utilizada é a bibliográfica, que será realizada através de estudo legislativo e documental/jurisprudencial, buscando analisar e descrever os detalhes acerca do tema em questão. A metodologia se dará por meio da Pesquisa Bibliográfica e Método Hipotético de Investigação, exemplificada pela abordagem jurídica, e, por fim, demonstrar através da doutrina e das leis os contornos acerca do tema, nuances e reflexos sociais.

**Palavras-chave:** Processo do Trabalho. Direito do Trabalho. Ritos. Audiências Trabalhistas.

---

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL).

## **ABSTRACT**

Labor court processes on Brazil has passed through significant changes during the history, especially by the landing of foreign industries on the countries, between final's of XIX and beginning of XX's century, when the movements to labor rights, relations and, consequently, labor due process have started. Since it's been created till nowadays, labor process has changed a lot, according to the necessities and social perspectives of people on the eras. When it comes to the courts, there is no difference, occurs the same way as legislation asks and is actualized just like any other padder, to make the court judge the best possible (attending to people's rights, following the procedure rules and it's newerest domains). By this, audiences with peculiarities, and different from the other law ramifications, are seen in Labor courts. This work was designed to analyze the minimum details, phases and rules of labor audiences, starting from the first petition to the sentence, and to demonstrate the differences between labor and other audiences. The technique of research used was bibliographic, to be done as the study of jurisprudential, documental and legal analyses, seeking to demonstrate the minimum details on labor courts. The methodology used is a bibliographic research, applying the hypothetical method of investigation, exemplifying the juridical approach, and, by the end, demonstrate through doctrine and laws the borderlines of the theme, its nuances and social reflects.

**Key words:** Labor Due Process. Labor rights. Procedural Rules. Labor Audiences.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>1 HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 A institucionalização.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 A evolução e constitucionalização.....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Constituição Política do Império do Brasil de 1824.....	12
1.2.2 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891.....	13
1.2.3 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934.....	13
1.2.4 Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937.....	14
1.2.5 Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946.....	15
1.2.6 Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 e Emenda Constitucional/1969.....	16
1.2.7 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	17
<b>1.3 O processo do trabalho na atualidade.....</b>	<b>18</b>
<b>2 A PETIÇÃO INICIAL NO PROCESSO TRABALHISTA .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Conceitos e fundamentos.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Requisitos não exigidos na inicial trabalhista.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Efeitos processuais da inicial.....</b>	<b>23</b>
<b>3 OS PROCEDIMENTOS PROCESSUAIS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Classificação dos procedimentos.....</b>	<b>32</b>
3.1.1 Procedimento ordinário.....	33
3.1.2 Procedimento sumário.....	34
3.1.3 Procedimento sumaríssimo.....	36
3.1.4 Procedimento de alçada.....	40
<b>4 REVELIA À RESPOSTA DO RÉU.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 O conceito de revelia no processo civil e no direito processual do         trabalho.....</b>	<b>43</b>
<b>4.2 Efeitos da revelia no processo do trabalho.....</b>	<b>44</b>
<b>4.3 Hipóteses de não aplicabilidade dos efeitos da revelia no direito         processual do trabalho.....</b>	<b>46</b>
<b>4.4 Conceito de resposta do réu.....</b>	<b>47</b>
4.4.1 Contestação.....	48
<b>4.5 Da reconvenção.....</b>	<b>49</b>
<b>5 DAS PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO.....</b>	<b>52</b>
<b>5.1 Conceito, finalidade e objeto da prova.....</b>	<b>52</b>
<b>5.2 Princípios das provas no direito processual do trabalho.....</b>	<b>53</b>
<b>5.3 A prova emprestada e os requisitos para a sua utilização.....</b>	<b>56</b>

<b>5.4 Provas em espécie</b> .....	59
5.4.1 Interrogatório e depoimento pessoal.....	59
5.4.2 Da confissão.....	61
5.4.3 Da prova documental.....	62
5.4.4 Da prova testemunhal.....	63
5.4.5 Da prova pericial.....	65
<b>6 SENTENÇA E COISA JULGADA</b> .....	66
6.1 Conceito e natureza jurídica.....	66
6.2 Requisitos estruturais da sentença trabalhista.....	67
6.3 Classificação das sentenças.....	69
6.4 Nulidades da sentença.....	70
6.5 Conceito de coisa julgada material e formal.....	70
6.5.1 Limites subjetivos e objetivos da coisa julgada.....	71
6.5.2 Relativização da coisa julgada material no Processo do Trabalho.....	72
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	73
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	75

## INTRODUÇÃO

O direito processual do trabalho e as legislações trabalhistas são de suma importância na história de um país que se considera democrático de direito. Visto que, através das leis trabalhistas, busca-se alcançar a efetividade dos direitos sociais de forma igualitária e garantias de trabalhos dignos em qualquer profissão.

Sabe-se que as leis acompanham os anseios sociais, assim como o direito material e processual. Com a Revolução Industrial, foi necessária a solidificação do direito processual do trabalho e com isso, as audiências trabalhistas surgem como balizadoras de conflitos entre empregados e empregadores com o intuito de sanar os problemas entre os mesmos.

Por se tratar de audiências com características diferentes das demais audiências dos outros ramos do direito, e que possui algumas especificidades, surge à seguinte dúvida hipotética: Como são as fases das audiências trabalhistas, ritos e características que as diferenciam das demais audiências?

No intuito de compreender, através desse estudo que é de tipo investigativo, o Objetivo Geral é analisar pormenorizadamente as características e fases das audiências trabalhistas. Para atingir o Objetivo Geral desse artigo, têm-se os Objetivos Específicos, que norteiam os caminhos aos quais, serão percorridos ao longo do estudo, buscando através da Revisão de Literatura Acerca do Tema, Investigar o Contexto Histórico do Direito Processual do Trabalho no Brasil e Demonstrar e Explicar Cronologicamente as Fases, Procedimentos e Ritos utilizados nas Audiências Trabalhistas.

A pesquisa em tela mostra-se necessária para a sociedade como forma de esclarecimento de como ocorrem às audiências trabalhistas de forma clara e objetiva, levando em consideração que a maioria daqueles que recorrem à Justiça do Trabalho, são os empregados que possuem pouca familiaridade com as formas processuais. No que concerne a relevância jurídica, é a discussão doutrinária acerca do assunto em questão e do posicionamento além dos moldes determinados pelo legislador.

Para que se busque um entendimento através desse estudo, com relação ao Tipo de Investigação será utilizada, a Pesquisa Pura. Pois, a finalidade desse estudo, não é trazer novos conceitos e/ou encontrar respostas científicas, em relação às audiências trabalhistas. Porém, se busca analisar as fases e como ocorrem as mesmas, ao longo da história do direito processual do trabalho no Brasil.

Com base nos Objetivos do presente estudo, fora analisado que a Natureza da Investigação em questão será de Investigação Exploratória e, possui aproximações à Pesquisa Descritiva, a partir do momento, que ela tem a finalidade de entender, interpretar e analisar as audiências trabalhistas a partir das informações já existentes.

A Técnica de Pesquisa é Bibliográfica e se deu como Procedimento Técnico para que se possa chegar a um conceito e analisar as nuances dos materiais existentes acerca do tema. Como forma de enriquecer as fontes bibliográficas, a pesquisa documental (por meio das análises dos processos). Com o intuito de aprofundar o estudo e reflexões acerca do tema, para que se tenha um melhor aproveitamento nas Técnicas empregadas nessa Pesquisa.

Buscando atingir o Objetivo Principal, será utilizado o Método Qualitativo, baseando-se em Pesquisas Bibliográficas, análises de textos normativos e doutrinas, que se ocupa das ciências sociais e trabalha com fenômenos humanos que fazem parte da realidade das pessoas, buscando analisar os significados, as ações, representações e as relações do universo humano.

## 1 HISTÓRIA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito tem a sociedade como o meio ao qual, ele se manifesta de acordo com as necessidades que surgem, onde apenas com o Direito, podem ser solucionadas e/ou apaziguadas. Desde os primórdios, os costumes e, as repetições de variadas ações, tornam-se leis e são codificadas para que todos as utilizem de igual modo.

Certamente que ainda não se trata de um direito escrito, porém de um conjunto disperso de usos, práticas e costumes, reiterados por um longo período de tempos e publicamente aceitos. É a época do direito consuetudinário, largo período em que se conheceu a invenção escrita, em que uma casta, ou aristocracia, “investida de poder judicial era o único meio que poderia conservar, com algum rigor, os costumes, da raça ou da tribo”. O costume aparece como expressão da legalidade, de forma lenta e espontânea, instrumentalizada pela repetição de atos, usos e práticas. (WOLKMER, 2011, p.5).

Assim fora também, com o Direito Processual do Trabalho. O processo da Revolução Industrial<sup>2</sup> que se iniciou na Inglaterra, no século XVIII e, expandiu-se pelo mundo durante os séculos XIX e XX, trouxe inúmeras modificações para as sociedades, principalmente, no tocante ao trabalho desenvolvido nas indústrias.

Foi necessário então que não só as partes (Empregadores x Empregados) entrassem em acordo no intuito de melhorar as condições de trabalho. Mas, observaram que seria preciso a força estatal para ser balizadora e resolvesse esses conflitos trabalhistas.

A organização do sistema pátrio de resolução dos conflitos trabalhistas inspirou-se em diversos modelos europeus, mormente, o italiano. A Justiça do Trabalho no Brasil passou e passa por fases distintas, uma vez que esse ciclo ainda não se completou, já que as exigências modernas sempre reclamam algo novo para enfrentá-las e fazer desaparecer os problemas que vão se sucedendo. (RODRIGUES, 2009, p.16).

Começa então, as organizações de sindicatos, e, os trabalhadores, iniciam as lutas por seus direitos, até que a Justiça do Trabalho se desenvolvesse como órgão próprio para a solução de conflitos existente também em outros locais no mundo. (GARCIA, 2017).

---

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/>> Acesso em: 20 jun 2018.

## 1.1 A institucionalização

Segundo (PEREIRA, 2017), a institucionalização, compreende três períodos que marcaram a história do Direito Processual do Trabalho no Brasil, que são:

O período dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados pela Lei n. 1.637, de 5 de novembro de 1907<sup>3</sup>. Apesar de possuir em seu escopo, a força sindical, quem deliberava perante os assuntos trabalhistas era o regimento interno, do próprio Conselho. Apenas o direito comum, passava pela análise da Arbitragem (PEREIRA, 2017).

O segundo período foi marcado pela instituição do Patronato Agrícola em São Paulo, pela Lei Estadual n. 1.299-A, de 27 de novembro de 1911, que fazia parte da Secretaria de Agricultura. E, tinha como finalidade, organizar, fiscalizar e solucionar os problemas dos trabalhadores rurais perante as leis estaduais e federais para que os direitos e interesses dos trabalhadores, fossem garantidos<sup>4</sup>.

Com base nos moldes da Agricultura, em 1923, surgem as principais características da Justiça do Trabalho:

O núcleo básico da futura Justiça do Trabalho se encontra no Conselho Nacional do Trabalho, criado pelo Decreto 16.027, de 1923, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, para funcionar tanto como órgão consultivo em matéria laboral, quanto como, instância recursal em matéria previdenciária e trabalhista, esta última em relação às demissões de empregados nas empresas públicas. (MARTINS FILHO, 1999, p. 102).

Ocorre então no Brasil, a Revolução de 1930<sup>5</sup>, que resultou na criação do Ministério do Trabalho (Decreto 19.433, de 1930)<sup>6</sup>, órgão que tratava

<sup>3</sup> Lei disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>> Acesso em: 20 jun 2018.

<sup>4</sup> Lei Estadual n. 1.299-A, de 27 de novembro de 1911, disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1911/lei-1299A-27.12.1911.html>> Acesso em: 20 jun 2018.

<sup>5</sup> O movimento político-militar que determinou o fim da Primeira República (1889-1930) originou-se da união entre os políticos e tenentes que foram derrotados nas eleições de 1930 e decidiram pôr fim ao sistema oligárquico através das armas. Após dois meses de articulações políticas nas principais capitais do país e de preparativos militares, o movimento eclodiu simultaneamente no Rio Grande do Sul e Minas Gerais, na tarde do dia 3 de outubro. Em menos de um mês a revolução já era vitoriosa em quase todo o país, restando apenas São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e Pará ainda sob controle do governo federal. Finalmente, um grupo de militares exigiu a renúncia do presidente Washington Luís e pouco depois entregou o poder a Getúlio Vargas. Disponível em:

especificamente das questões Trabalhistas, Industriais e de Comércio. E, a partir de então, o desenvolvimento na seara jurídica trabalhista no Brasil, solidificou-se e foi criado também o Departamento Nacional do Trabalho em 1932.

Considerado como o terceiro período, o qual criou “as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto n. 21.396, de 12-5-1932) e as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 22.132, de 25-11-1932)” (PEREIRA, 2017). Sendo que as Comissões eram competentes para conciliar os dissídios coletivos. Enquanto as Juntas, os dissídios individuais. Porém, era necessário que os empregados fossem sindicalizados.

Vale ressaltar que as Comissões Mistas detinham competência meramente conciliatória, tendo em vista que a decisão era de incumbência do Ministro do Trabalho, mediante laudo arbitral, consoante aduzia o Decreto n. 21.396/32. Outrossim, as decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento eram executadas pelos juízes federais. (PEREIRA, 2017, p. 35).

Diante de tais avanços, o Direito Processual do Trabalho e a Justiça do Trabalho no Brasil, foram tomando formas e moldes que permanecem até os dias atuais, com algumas mudanças evolutivas com base nas constituições ao longo dos anos, mas, com o mesmo intuito ao qual foi institucionalizada: a conciliação e resolução de conflitos coletivos e individuais entre empregados e empregadores.

## **1.2 A evolução e constitucionalização**

A evolução do Direito e do Processo do Trabalho no Brasil, foi marcado por inúmeras transformações, principalmente no que diz respeito às Constituições existentes no país ao longo dos anos.

A análise através da perspectiva constitucional se faz necessária à medida que o documental legal principal e delimitador de um país, é a sua Constituição e, a partir dela se tem diretrizes de como agir diante das demais searas legislativas.

Em relação à legalização trabalhista, os comentários frente às Constituições serão fundamentais para compreender os passos que foram dados e como o país

---

<<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/Revolucao30>> Acesso em: 24 de jun 2018.

<sup>6</sup> Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 24 de jun 2018.

tratava as atividades laborais, os trabalhadores e como foi surgindo a Justiça do Trabalho e esclarecer a compreensão de como as audiências são realizadas atualmente.

### 1.1.1 Constituição Política do Império do Brasil de 1824

A Constituição de 1824 foi à primeira Carta Magna existente no Brasil. Em período totalmente diverso do atual, o Governo era ainda uma Monarquia, tendo como Chefe de Estado, o Imperador, com “intuito da efetivação de um governo altamente centralizado, que fosse capaz de desenvolver uma adequada unidade nacional”. (FERNANDES, 2016).

Nestes moldes, e ainda em período escravocrata<sup>7</sup>, a Constituição de 1824, não se preocupou em tratar de leis trabalhistas e, muito menos, proibiu qualquer tipo de atividade laboral, visto que, a escravidão era latente quando a mesma fora outorgada.

Art. 179 dispunha o seguinte: A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, são garantidos pela Constituição do Império, pela maneira seguinte: XXIV – Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos. XXV – Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres. (STÜRMER, 2014, p. 4).

Em consonância com o aludido autor, não houve nenhuma intenção em tratar de direito trabalhista, processo do trabalho e/ou regulamentar as formas de trabalho. Vale ressaltar, que a Constituição Política do Império no Brasil de 1824, ficou em vigor por 65 anos<sup>8</sup>, Constituição essa, com mais longa vigência na história do país até então.

<sup>7</sup> A necessidade de utilização de mão de obra escrava negra se deu principalmente na economia açucareira, pois, era necessária uma produção em larga escala para transferência de lucros para a metrópole portuguesa, objetivo principal da economia mercantilista vigente da época. Logo a principal função da colônia era produzir riquezas para metrópole. Disponível em: <[https://ciranda.net/O-modo-de-producao-escravista-ou?lang=pt\\_br](https://ciranda.net/O-modo-de-producao-escravista-ou?lang=pt_br)> Acesso em: 30 jun 2018.

<sup>8</sup> Experimentamos o sistema distrital, alteramos sensivelmente a legislação eleitoral e, mantendo intocada a Constituição, realizamos, em suma, virtualmente, todas as mudanças que o País conheceu nesse período, sem que ninguém pensasse ou sentisse necessidade de reformar a velha Carta, de 65 anos de duração. Disponível em: <

### 1.1.2 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891

Com os avanços históricos e, a Proclamação da República em 15 de novembro de 1889<sup>9</sup>, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, foi promulgada com moldes totalmente diferentes da Constituição anterior e sob a influência da Revolução Francesa<sup>10</sup> que tinha como pilares a Igualdade, Liberdade e Fraternidade entre os povos.

Ainda fundada nos princípios da Revolução Francesa, a Constituição de 1891, mantinha a bandeira da liberdade, conforme estabelece o caput do art. 72, que arrolava: “Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes a liberdade, a segurança individual e a propriedade, nos termos seguintes”. (STÜRMER e SILVA, 2015, p.69).

Lembrando que apesar das mudanças e das garantias de liberdade, a Constituição de 1891, não tratou de direitos sociais e trabalhistas “... não o fez porque a questão operária praticamente não existia. A economia era rural. O resto do mundo também não dava aos trabalhadores a plenitude constitucional...” (SAAD, 1989).

A Constituição seguiu os liames do “seu tempo”, mas, houve uma reforma constitucional em 1926 que passou a permitir legislar, sobre o trabalho. Apesar da vigência de 39 anos, “a Constituição de 1831 teve pouquíssima efetividade e manteve-se um intransponível abismo entre um país constitucional, liberal e democrático”. (FERNANDES, 2016).

### 1.1.3 Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 foi à primeira Constituição a tratar dos direitos e garantias dos trabalhadores. Tendo como base, a Constituição mexicana e a alemã, trouxe também sem seu escopo, as associações e sindicatos para representar os trabalhadores.

---

[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/137569/Constituicoes\\_Brasileiras\\_v1\\_1824.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/137569/Constituicoes_Brasileiras_v1_1824.pdf)  
Acesso em: 30 jun 2018.

<sup>9</sup> Disponível em: <<http://www.marechaldeodoro.al.gov.br/a-cidade/conheca-o-marechal-deodoro-da-fonseca/a-proclamacao-da-republica/>> Acesso em: 30 jun 2018.

<sup>10</sup> Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141989000200003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141989000200003)> Acesso em: 30 jun 2018.

Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único. A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.<sup>11</sup>

A importância para o direito e processo do trabalho a partir desta Constituição foi tanta, que até os dias atuais, têm-se garantias estabelecidas por esta e, a mesma acolheu não só os trabalhadores brasileiros, assim como, regulamentou o trabalho para os estrangeiros residentes no Brasil.

Mesmo tendo o período mais curto de vigências entre as Constituições (03 anos de vigência) existentes no país até então, foi a Constituição mais efetiva e importante para com os trabalhadores e muda o completamente o cenário jurídico no tocante a Justiça Trabalhista que a partir de então, passa a vigorar.

#### 1.1.4 Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 foi outorgada na Era Vargas<sup>12</sup>, período ao qual o Brasil sofria grande intervenção estatal decorrente do Golpe de 1930. Porém, a Constituição trouxe em seu texto os direitos trabalhistas individuais, coletivos e processuais buscando a proteção dos trabalhadores. Vale ressaltar, que a Constituição de 1937 criou a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Executivo para resolver conflitos entre empregados e empregadores.

É interessante salientar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi editada em 1943, ou seja, dentro do período de vigência da Constituição de 1937. Aqui é interessante consubstanciar que os direitos sociais concebidos na era Vargas foram concebidos, diferentemente de alguns países da Europa, de cima para baixo. Nesses termos: “os direitos sociais eram vistos pelo ângulo predominantemente paternalista, mais como favores, decorrentes da generosidade de um Presidente pai dos pobres, do que genuinamente direitos”. (SARMENTO, 2009, p. 45).

---

<sup>11</sup> Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm) > Acesso em 30 jun 2018.

<sup>12</sup> Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/viewFile/15680/14206>> Acesso em: 13 mai 2018.

As críticas em relação a essas garantias e direitos são tecidas, pois, os desejos e anseios políticos da época eram muito evidentes e, a vontade do Estado em intervir, ainda maior do que a de propriamente garantir efetividade a tais direitos. Sérgio Pinto Martins defende que era necessária tal intervenção, para que se pudesse garantir a ordem social. (MARTINS, 2008).

A Constituição de 1937 teve vigência de 09 anos de cunho autoritário e corporativista, sem pender muito para os aspectos democráticos. Ademais, como marcos importante e negativo, trouxe: o não reconhecimento ao direito de greve, o estabelecimento do sindicato único, e a decisiva intervenção estatal. (STÜRMER e SILVA, 2015).

#### 1.1.5 Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946

Na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 a Justiça do Trabalho passa a fazer parte do Poder Judiciário com as divisões existentes na Justiça do Trabalho atual. Porém, a ordem econômica e o caráter intervencionista da Constituição de 1937, permaneceram.

Conforme a Constituição de 1946 em um viés intervencionista e nacionalista que a marcou: Art. 145- A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único – A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social. Art. 146 – A União poderá, mediante lei especial, intervir no domínio econômico e monopolizar determinada indústria ou atividade. A intervenção terá por base o interesse público e por limite os direitos fundamentais assegurados nesta Constituição. (SARMENTO, 2009, p. 55).

Analisando através dos direitos que a Constituição de 1946 ainda abarca em seu texto, a mesma, trouxe significativas mudanças na seara trabalhista como, por exemplo, acolheu o direito de greve. Contudo os direitos coletivos foram deixados de lado.

Até o Golpe Militar a Constituição de 1946 durou 18 anos. É importante pontuar que houve a positivação do sistema de governo parlamentarista. “Esse sistema vigorou nos termos da Emenda Constitucional nº 04/61 de 02 de setembro de 1961 a janeiro de 1963.” (FERNANDES, 2016).

### 1.1.6 Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 e Emenda Constitucional/1969

O texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 permaneceu com grandes semelhanças à anterior Constituição de 1946. A promulgação desta Constituição ocorreu no período do regime militar<sup>13</sup> e, tinha como “finalidade”, à valorização do trabalho humano.

Foi incorporado também como direito do trabalhador mesmo que de forma excepcional a participação na gestão, nos casos e condições que fossem estabelecidas, tal direito acresceu ao já existente direito a participação nos lucros da empresa. A inovação foi estabelecida no inciso V do presente artigo. Desta inovação surgiu o PIS, depois o PASEP, e, posteriormente, a união dos dois, um gerido pela Caixa Econômica Federal e, o segundo pelo Banco do Brasil. (FERRARI, 2011, p. 89).

É importante frisar que os direitos trazidos aos trabalhadores com a Constituição de 1967, foram os mais sólidos em comparação as demais Constituições. Exemplo disso são os descansos remunerados para as gestantes e colônia de férias e/ou clínica de repouso para os empregados que sofriam de alguma doença ocupacional. (STÜRMER, 2014).

Em relação à Emenda Constitucional de 1969, essa trouxe inúmeras alterações à Constituição de 1967. Por consequência, considerada por alguns doutrinadores da época como uma nova constituição e, não apenas uma emenda como a mesma fora proposta. Dentre as inovações, a Emenda trouxe a Competência da Justiça do Trabalho:

Portanto, com a Emenda Constitucional 1/1969, a competência da Justiça do Trabalho passou a ser assim definida: conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores; conciliar e julgar, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho. (GARCIA, 2017, p. 23).

A Justiça do Trabalho passa a ter competência para julgar e solucionar todas as querelas entre empregados e empregadores e demais litígios que não fossem

---

<sup>13</sup> O golpe militar de 1964 significou a interrupção brusca do processo de incipiente democratização da sociedade brasileira, marcada no período imediatamente anterior pelo grande crescimento da organização e da participação política dos trabalhadores da cidade e do campo nas decisões dos rumos do país e o caminho das reformas estruturais, representadas pelas Reformas de Base. Disponível em: < <https://cesarmangolin.files.wordpress.com/2010/02/cesar-mangolin-de-barros-a-ditadura-militar-no-brasil-2011.pdf>> Acesso em: 15 mai 2018.

propriamente ditos da relação de emprego, mas, da seara trabalhista mediante leis existentes cedendo-lhe tal competência.

### 1.1.7 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a que permanece em vigência no país. Com princípios fundamentais ou estruturantes como denomina o constitucionalista Canotilho<sup>14</sup>, direitos sociais e garantias, foi promulgada nos moldes constitucionais de Carta Magna de Estados Democráticos de Direitos.

Diferentemente de Constituições pretéritas, apresenta um sistema de direitos e garantias fundamentais logo no início do texto (dando ênfase ao mesmo). Nesse sentido, após os princípios fundamentais (que, para boa parte da doutrina, apresentam como ponto fulcral a dignidade da pessoa humana), teremos o Título II dos direitos e garantias fundamentais, prevendo um rol exemplificativo de direitos individuais e coletivos, um rol de direitos sociais (incluindo direitos como os dos trabalhadores), direitos de nacionalidade, direitos políticos e de organização em partidos políticos. É bom que se diga que esses direitos fundamentais não estão apenas no Título ora referido, pois percorrem uma série de normas constitucionais. (FERNANDES, 2016, p. 279-280).

Dentre os direitos dos trabalhadores, vem no aludido texto constitucional a Liberdade de Profissão e a garantia para com toda e qualquer profissão desde que a mesma seja lícita e que não traga riscos à coletividade e em relação ao processo do trabalho a Constituição de 1988 resguarda a ampla defesa.

A Constituição democrática e cidadã de 1988 (com suas virtudes e mazelas), atualmente, com mais de 25 anos, se coloca de forma aberta e plural em um permanente e constante processo de (re) construção de identidades meio as diferenças, que vem possibilitando (apesar das contradições sociais), os mais variados projetos e concepções de vida. (FERNANDES, 2016, p. 281).

As mudanças que ocorrem a partir de Emendas e propostas visam equilibrar a Constituição de 1988 com os anseios sociais. Em relação as garantias trabalhistas, a mesma deve permanecer sendo a maior e principal lei balizadora mesmo com as leis especiais existentes para que não venha a perecer as garantias que foram difíceis de serem estabelecidas.

---

<sup>14</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e a teoria da constituição**. 7ª ed, 2003.

### 1.3 O processo do trabalho na atualidade

Com a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como “A Reforma Trabalhista”, o direito e processo do trabalho brasileiro, passaram por grandes alterações que permanecem sendo pauta de discussões e questionamentos legislativos e doutrinários no âmbito jurídico.

Tratar de uma reforma legislativa tão profunda, como é a trabalhista, pelos aspectos materiais e processuais, não é uma tarefa simples. A começar pela desconstrução de diversos institutos consagrados pela história brasileira. Mexeu-se com o coração do trabalhador, com os seus sentimentos, com a sua afetividade, com o seu bolso, com a sua vida social enfim. E o que é o pior: com uma legislação que é fruto de diversos casuísmos, não raro mostrando-se atécnica e irrefletida, desconsiderando o verdadeiro cenário da sociedade brasileira. (CASSAR, 2017, p. 7).

Inicialmente esse projeto que trazia o debate acerca da mudança de alguns dispositivos da consolidação, previa a alteração de meros cinco artigos da legislação, porém, ao ser levado à discussão, alteraram-se mais de 100 dispositivos existentes na legislação que assegurava direitos básicos e sociais aos trabalhadores.

Em relação às mudanças, tem-se a relativização de várias normas de segurança do trabalho (trazendo aqui como exemplo principal o trabalho de gestantes em ambientes insalubres); a possibilidade de terceirização da atividade fim da empresa; a abertura total para contratação temporária de trabalhadores; além da inserção de nova modalidade de trabalho.

Outro ponto importante que fora alterado é sobre o trabalho intermitente (que consiste na contratação de prestador de serviços para atuar no período de necessidade da empresa quando exija dessa um vulto maior de empregados), todas no âmbito do direito material do trabalho.

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento

de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, 2017, p. 39-40).

No âmbito processual, há a disseminação da corrente que relativiza a garantia de acesso a justiça, imputando multa ao empregado que move processo e, diante de motivação não condizente com a explicitada no código. Institui a possibilidade do empregador em se ausentar da audiência, e retirando a necessidade de observância dos fatos ocorridos na empresa pelos prepostos, além de atribuir ao empregado um ônus de prova que não condiz com a efetiva subordinação a que ele é submetido.

Essas breves considerações são feitas como base argumentativa simplória acerca do texto trazido pela reforma trabalhista, que institui o pensamento contrário ao fixado pela Jurisprudência e Súmulas dos Tribunais Superiores, Regionais e locais do trabalho, colocando o direito do trabalho brasileiro em uma situação de completa subversão frente aos princípios do valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

É válido lembrar que o trabalho humano digno é o fim último do ordenamento jurídico que versa e disciplina sobre esta dimensão da vida humana. Porém, esse fim último vem sofrendo constantes flexibilizações e, conseqüentemente, enfraquecimentos, correndo riscos de não cumprir a sua função principal, que é a de instrumento de Justiça Social, o que faz com que a luta para a sua efetivação seja ainda mais ferrenha. É para a viabilização dessa ideia de instrumento de justiça social que consideramos os princípios e regras costumeiras sobre o trabalho humano. Fala-se que o Direito do Trabalho é social, pois está inserido para e em uma sociedade em que os sujeitos são detentores de direitos e deveres; mas é também, além de social, na sua essência, humano, devendo, por isso, assumir a sua missão de tutelar a proteção dos trabalhadores. (PINTO, 2006, p. 142-143).

Diante da implementação de tal modificação legal, houve o interesse de diversos segmentos da sociedade internacional, que vieram a debater diretamente os impactos dessa legislação para a economia americana. Seria essa “reforma” prejudicial ao panorama sócio-político-econômico latino americano?

Este processo de desregramento intentado pela nova lei atingiu, em grande medida, a plataforma internacional dos Direitos Humanos trabalhistas, estruturada em diversos importantes documentos normativos internacionais. No conjunto da Lei n.13.467/2017 existem desrespeitos manifestos aos diplomas internacionais de proteção ao trabalho humano. (DELGADO, 2017, p. 75).

Frente ao clamor das centrais sindicais brasileiras em comoção com o panorama trazido pela nova lei, sendo levada esta preocupação aos meios

internacionais de fiscalização, foram adotadas medidas (OEA, OMC, PARLASUR, MERCOSUR) por meio de conscientização da prática institucionalizada, com a finalidade de debater se essas alterações na realidade não repercutem diretamente sobre o ambiente comum econômico.

Ocorre que, aos olhos dessas entidades, o crivo popular deveria ter sido averiguado antes da perpetração dessa medida, o que não houve. Precarizando assim, todo debate social frente aos organismos internacionais de defesa dos direitos humanos, trabalhistas e econômicos.

Há de ser destacado que, na realidade, o Brasil já vem difundindo uma péssima imagem para o cenário mundial, inicialmente ao se tratar das violações dos direitos humanos básicos que foram investigadas, porém postas de lado<sup>15</sup>, e agora, na disseminação de violações aos direitos sociais que são alvos de segurança internacional.

Na atual conjuntura, o processo do trabalho brasileiro, vem deixando a desejar. Diante do rompimento com seu preceito fundamental, expresso na CFRB/88, no ART 1º, entre outros artigos, a “Reforma Trabalhista”, ceifa alguns desses preceitos básicos, oriundos, antes mesmo da constituição, advindos de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, que o impuseram a obrigatoriedade de disposição sobre as garantias humanitárias e sociais para a disseminação de um ambiente democrático, cidadão e político que não estão sendo cumpridos nas searas trabalhistas (DELGADO, 2017).

---

<sup>15</sup> Conforme apresentado pela Comissão Nacional da Verdade e o empecilho decorrente da lei de anistia.

## 2 A PETIÇÃO INICIAL NO PROCESSO TRABALHISTA

O Direito Processual Trabalhista possui suas especificidades, desde a Petição Inicial à Sentença e Coisa Julgada. A fim de traçar um caminho explicativo e analisar as características das audiências trabalhistas, faz necessário começar pela Petição Inicial.

### 2.1 Conceitos e fundamentos

A doutrina conceitua a Petição Inicial como:

A petição inicial pode ser conceituada como o ato processual praticado pelo autor de rompimento da inércia do Poder Judiciário, na qual pleiteia a tutela jurisdicional do seu direito com a entrega do bem da vida, trazendo os motivos fáticos e jurídicos que embasam essa pretensão e indicando em face de quem a atuação estatal é pretendida. (PEREIRA, 2017, p. 524).

E também:

Diz o art. 2º do NCPC, aplicável ao processo do trabalho (CLT, art. 729; NCPC, art. 15), que o processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei. A petição inicial é, portanto, a peça inaugural do processo, sendo, também, apelidada de “peça exordial”, “peça vestibular”, “peça de ingresso”, “peça preambular”, ou, simplesmente, “inicial”. (LEITE, 2017, p. 606).

Ademais:

A petição inicial é o edifício do processo. Nela se expressam e se condensam, já no limiar do processo, todas as linhas básicas sobre as quais se desenvolverá, constituindo-se a expressão relatada dos fatos, a que deve se opor a outra parte. Com base nesse contraditório, de fato, é que será proferida a sentença. (ALVIM, 1993, p. 11).

Como demonstram os doutrinadores, a Petição Inicial em todo e qualquer processo, é a petição mais importante. Visto que, a mesma é “ponta pé” inicial na busca da garantia dos direitos e resoluções de conflitos entre as partes.

E também é considerada, a materialização do direito da ação, assim como é vista de tão grande importância processual que é chamada de vital ao processo à medida que a mesma baliza a sentença e tornam concretos os atos processuais. (SOUTO MAIOR, 1996).

Como fundamento, a Petição Inicial é formal, podendo ser verbal, mesmo que ainda seja necessária a redução a termo. A formalidade se dá por conta dos requisitos em que a Petição deve seguir no intuito de ter reconhecida a sua validade processual. Lembrando que, a formalidade nas Petições Iniciais na seara Trabalhista, não é comparada ao Processo Civil por exemplo.

Se compararmos os requisitos previstos no art. 840, § 1º, da CLT, com os requisitos do art. 319 do CPC/2015, chegamos à conclusão de que o Código de Processo Civil é mais formal, uma vez que este diploma exige mais requisitos na petição inicial: Art. 319. A petição inicial indicará: I – o juízo a que é dirigida; II – os nomes, os prenomes, o estado civil, a existência de união estável, a profissão, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas ou no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, o endereço eletrônico, o domicílio e a residência do autor e do réu; III – o fato e os fundamentos jurídicos do pedido; IV – o pedido com as suas especificações; V – o valor da causa; VI – as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados; VII – a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação. (PEREIRA, 2017, p. 529).

Outro ponto fundamental em relação à Petição Inicial Trabalhista, é que esta define os limites objetivos e subjetivos da lide. Desde os fundamentos de fato e de direito à tutela jurisdicional do Estado e a pretensão frente à ação trabalhista iniciada. (PEREIRA, 2017).

Segundo PEREIRA (2017), as Petições Iniciais Trabalhistas, podem ser classificadas em Verbais ou Escritas. As duas modalidades possuem amparo legal. As verbais encontram-se nos arts. 786, 731 e 880, caput e § 2º da CLT e, as escritas arts. 840, caput e § 1º, e 787 da CLT. Sendo as escritas a forma mais comum de serem feitas. Vale ressaltar, que mesmo a Petição sendo verbal, esta deverá ser reduzida a termo a posterior.

## **2.2 Requisitos não exigidos na inicial trabalhista**

Como já são conhecimentos difundidos, quais são os requisitos exigidos nas iniciais em geral, a abordagem será realizada a partir dos requisitos não exigidos nas Petições Iniciais Trabalhistas, pois, ainda gera discussões doutrinárias em torno deste quesito.

O questionamento maior é realizado em torno da comparação dos requisitos exigidos nas Petições Trabalhistas e Cíveis. Este segundo, já foi mencionado como tendo requisitos mais formais que nas petições trabalhistas que visam maior celeridade processual.

Logo, tem-se a dúvida, se por conta do processo civil (lê-se leis processuais civis), ser utilizadas subsidiariamente no processo do trabalho, deve-se constar obrigatoriamente tais requisitos também nas Petições Iniciais Trabalhistas?

Existem duas correntes doutrinárias acerca do assunto. A primeira defende que não se faz necessária a utilização de todos os requisitos processuais civis nas Petições Iniciais Trabalhistas. Já a segunda corrente, admite que devam sim, serem utilizados todos os requisitos tanto nas ações civis quanto trabalhistas.

A defesa da primeira corrente é sustentada com base na interpretação literal do art. 840, § 1º, da CLT, visto que, a lei não exige os requisitos existentes no Código de Processo Civil. A segunda corrente defende-se alegando que por utilizar o Código de Processo Civil subsidiariamente no processo do trabalho, os requisitos deveriam ser todos utilizados nas Petições Iniciais Trabalhistas.

### **2.3 Efeitos processuais da inicial**

Segundo a doutrina e como defende SCHIAVI (2017), os efeitos das Petições Iniciais Trabalhistas são quatro:

a) Determina os limites da lide (pedido e causa de pedir) e também a natureza do provimento jurisdicional;

Ao se tratar da Petição Inicial, como já fora mencionado, a mesma, é a peça mais importante de todo o processo. Pois, além de iniciar a lide, norteia os passos aos quais serão dados ao longo da ação.

Porém, para que a ação seja “perfeita”, além dos requisitos que devem ser cumpridos, existem também os pressupostos processuais, as condições da ação e a causa de pedir. Ou seja, esses, são os norteadores dos limites da lide. E, caso ocorra que algum dos pressupostos processuais, não esteja presentes na ação, inexistente a possibilidade de estabelecer a relação processual.

Não se confundem os pressupostos processuais com as condições da ação. Os pressupostos são aquelas exigências legais em cujo atendimento o processo, como relação jurídica, não se estabelece ou não se desenvolve validamente. E, em consequência, não atinge a sentença que deveria apreciar o mérito da causa. São, em suma, requisitos jurídicos para a validade da relação processual. Já as condições da ação são requisitos a observar, depois de estabelecida regularmente a relação processual, para que o juiz possa solucionar a lide (mérito). São, pois, requisitos da sua eficácia. Os pressupostos, portanto, são dados reclamados para análise de viabilidade do exercício do direito de ação sob o ponto de vista estritamente processual. Já as condições da ação importam o cotejo do direito de ação concretamente exercido com a viabilidade abstrata da pretensão de direito material. Os pressupostos, em suma, põem a ação em contato com o direito processual, e as condições de procedibilidade põem-na em relação com as regras do direito material. (THEODORO JÚNIOR, 2013, p.84).

Demonstra então o doutrinador civilista o que é pressuposto processual e condições da ação que cabem subsidiariamente ao processo trabalhista. Nos processos como um todo, não se pode admitir inadequação das petições iniciais, pois tal defeito pode prejudicar o próprio mérito.

Outro ponto importante para com as petições iniciais, é a causa de pedir que é:

*Causa petendi* é apenas a exposição dos fatos, não a sua qualificação jurídica. Por isso é que, se a qualificação jurídica estiver errada, mas mesmo assim o pedido formulado tiver relação com os fatos narrados, o juiz não negará o provimento jurisdicional (...). O direito brasileiro adota, quanto à causa de pedir, a chamada doutrina da substanciação, que difere da individuação, para a qual o que conta para identificar a ação proposta é a espécie jurídica invocada (...), não as meras 'circunstâncias de fato' que o autor alega. (CINTRA, GRINOVER, DINAMARCO, 2008, p. 281).

Lembrando que o erro mencionado pelos autores na citação acima, devem ser relacionados com o pedido original e/ou um erro de menor "valor". Pois, não se pode pedir coisa adversa do que se deseja alcançar na sentença visto que, o magistrado não pode alterar o pedido e gera outros efeitos processuais que não serão aqui estudados.

b) Serve de parâmetro para confronto com outras demandas já propostas (litispendência, conexão ou coisa julgada);

Neste caso, significa dizer que no momento em que uma sentença é proferida e for transitada em julgado, a decisão valerá para as demais ações já em curso ou as que vierem a ingressar com o mesmo pedido o qual foi concedido.

Nos termos do art. 502 do CPC de 2015, denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso; o CPC de 1973, por sua vez, definia, no art. 467, a coisa julgada material como sendo a eficácia, que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário. Logo, o termo “sentença”, previsto na legislação pretérita, foi substituído pela expressão “decisão de mérito”, o que abrange também as decisões interlocutórias de mérito. (NERY JÚNIOR e NERY, 2015, p. 678).

Em relação à litispendência, o NCPC, trouxe à tona objeto que já era pacificado por lei. Segundo o art. 337, § 3º do NCPC, a litispendência ocorre quando se repete ação que está em curso, e nestes casos, caberá ao Juiz julgar o mérito e excluir a competência do outro juízo. Se for reconhecida a litispendência, o Juiz proferirá sentença sem resolução do mérito e, outro Juiz decidirá.

A importância de destacar sobre este assunto é que tais efeitos advêm das Petições Iniciais. Sejam elas Trabalhistas ou Cíveis. E as análises por parte dos Juízes, através da causa de pedir influenciará diretamente no que será descido no mérito e proferido na sentença mais a frente.

c) Fixa a competência em razão da matéria, funcional e territorial;

Na busca por melhores esclarecimentos sobre este ponto, se fazem necessárias a conceituação dos termos competência e suas classificações. Antes mesmo de adentrar a Competência da Justiça do Trabalho propriamente dita, cabe ressaltar o que é Jurisdição.

A jurisdição, assim, é manifestação do *poder* do Estado de decidir imperativamente e impor as decisões.

Por estar inserida na esfera do poder do Estado, a jurisdição caracteriza-se pela *inevitabilidade*, no sentido de ser exercida independentemente da anuência do demandado, além do que os resultados do processo são impostos de forma imperativa. Pode ser entendida, ainda, como *função*, tendo o Estado o encargo de solucionar os conflitos sociais, pacificando com justiça. No âmbito das funções exercidas pelo Estado, indica-se a jurisdição como a única dotada da característica de “definitividade”, no sentido da “imunização dos efeitos dos atos realizados”. A jurisdição também pode ser vista como *atividade* do Estado, referindo-se aos atos praticados pelo juiz no processo, com o objetivo de pacificação social por meio da atuação do Direito objetivo. (GARCIA, 2017, p. 92).

Nota-se, portanto, que a escolha jurisdicional e conseqüentemente da competência, não é feita pelo particular que propõe ação. Mas, é o poder estatal

que limita no intuito de promover a resolução de conflitos de maneira que as partes envolvidas, não sejam prejudicadas.

Porém o que se sabe que é a jurisdição não comporta divisões, por ser una. Sendo que se torna possível a divisão da mesma, apesar da particularidade, por conta da competência que realiza a divisão da jurisdição, ao modo que se torne viável a existência processual.

Realizadas tais considerações, conceitua-se competência como:

O instituto da competência tem origem na distribuição do trabalho entre os diversos ofícios judiciais ou entre seus diversos componentes. Já que o efeito de tal distribuição se manifesta no sentido de que a massa das lides ou negócios se dividia em tantos grupos, cada um dos quais é designado a cada um dos ofícios, a potestade de cada um deles se limita praticamente às lides ou aos negócios compreendidos pelo mesmo grupo. Portanto, a competência significa a pertinência a um ofício, a um oficial ou a um encarregado de postestade a respeito de uma lide ou de um negócio determinado; naturalmente, tal pertinência é um requisito de validade do ato processual, em que a potestade encontra seu desenvolvimento. (CARNELUTTI, 1999, p. 256).

O instituto da jurisdição e da competência é de grande importância para o direito processual como um todo, por nortear onde e a quem os processos podem ser distribuídos. “De modo bem simples, saber a competência de um juiz significa verificar quais as espécies de causas ele terá a incumbência de solucionar.” (PEREIRA, 2017).

Em relação à classificação da competência, segundo CHIOVENDA (2002), existem três critérios: Em razão da Matéria ou Objetivo, Funcional e Territorial.

- Em razão da Matéria ou Objetivo;

Neste quesito é determinante a natureza da relação jurídica, pois, quem limita a competência é a Constituição Federal e a CLT, nos seguintes artigos respectivamente:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) julgar os recursos interpostos das decisões do presidente, nas execuções;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência. (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos. (Vide Constituição Federal de 1988).

Vale ressaltar que anteriormente, a Justiça do Trabalho não possuía tais competências e atribuições, mas, apenas o que era diretamente ligada às relações

de trabalho. Com a Emenda Constitucional nº45/2004, as competências da Justiça do Trabalho foram ampliadas como são vistas atualmente.

- Funcional;

A Competência Funcional é a competência determinada a partir das funções exercidas pelo juiz em determinado processo, de acordo com as suas fases, de acordo com o procedimento e também quanto ao grau jurisdicional. Por isso alguns doutrinadores afirmam que a competência hierárquica é uma espécie de competência funcional. (GARCIA, 2017).

A competência funcional se dá em razão da “natureza e exigências especiais das funções exercidas pelo juiz no processo”. No Processo do Trabalho, a competência funcional vem disciplinada na CLT e também nos Regimentos Internos dos TRTs e TST. (PIZZOL, 2003, p.140).

E, essa competência não é apenas em relação às funções dos juízes em geral, mas de todos os envolvidos na organização da Justiça do Trabalho como: Ministério Público do Trabalho e Ministro Corregedor do Tribunal Superior do Trabalho por exemplo.

- Territorial;

Em análise a Competência Territorial a CLT preleciona que:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante, é competente a Junta da localidade onde o empregador tiver o seu domicílio, salvo se o empregado estiver imediatamente subordinado à agência, ou filial, caso em que será competente a Junta em cuja jurisdição estiver situada a mesma agência ou filial.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (Redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999) (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispendo em contrário. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Ou seja, a delimitação da competência territorial, se dá pelo espaço geográfico onde está localizado o órgão jurisdicional. O artigo citado acima tem como finalidade exemplificar e facilitar o entendimento sobre a competência em questão.

Sendo que a expressão “competência territorial” se deve à necessidade de fixar um juiz entre a pluralidade de outros da mesma espécie ou com o mesmo grau de jurisdição, atribuindo-se a ele uma porção territorial, dentro da qual está sua sede. (PIZZOL, 2003).

Outro ponto que não fora mencionado, é que essas competências podem ser absolutas ou relativas. Quanto a isso, SCHIAVI, (2017), afirma que:

As competências em razão da matéria, da pessoa e funcionais são absolutas. Portanto, o juiz delas poderá conhecer de ofício, não havendo preclusão para a parte ou para o juiz, podendo a parte invocá-la antes do trânsito em julgado da decisão. A competência em razão do território é relativa, devendo a parte invocá-la por meio de exceção de incompetência. Caso não invocada pela parte no momento processual oportuno prorroga-se a competência. (SCHIAVI, 2017, p. 219).

É importante salientar que as competências sofrem conflitos entre elas assunto que o tema em estudo não suporta. Porém foi preciso esclarecer a jurisdição e competências por conta dos efeitos processuais que decorrem das Petições Iniciais Trabalhistas.

E, se tratando de audiências trabalhistas, nada mais justo que deixar clara também essa especificidade quanto à competência dos órgãos trabalhistas e as utilizações subsidiárias das leis civis.

d) Inlui no procedimento a ser adotado no Processo.

O Processo do Trabalho tem alguns procedimentos próprios principalmente em relação ao valor da causa. É preciso que se entenda que processo e procedimento possuem conceitos distintos.

Processo é o instrumento da jurisdição (caráter instrumental do processo). É o conjunto de atos processuais coordenados que se sucedem no tempo, objetivando a entrega da prestação jurisdicional.  
Procedimento (rito) é a forma pela qual o processo se desenvolve. É o modo mais complexo ou mais singelo de o conjunto de atos processuais coordenados se sucederem no tempo. É a maneira do desenrolar do trâmite processual. (PEREIRA, 2017, p. 695).

O rito é como o procedimento se desenvolve no processo e, é o procedimento propriamente dito. As partes devem ser cientificadas de quais ritos serão adotados a partir da Petição Inicial para que saibam como será estabelecido o devido processo legal, contraditório e a ampla defesa.

A celeridade no processo do trabalho está diretamente ligada à natureza do pedido (lê-se direito material). Muitas vezes, a relação de trabalho, demonstra caráter alimentar. “Disso resulta a necessidade de um rito célere e eficaz, que solucione o conflito trabalhista de forma adequada, assegurando ao titular do direito a tutela jurisdicional.” (GARCIA, 2017).

Dada a particularidade, o próximo capítulo foi selecionado para tratar apenas dos tipos de procedimentos nos Processos Trabalhista, não é preciso que se prolongue neste capítulo que tem como finalidade demonstrar as características e efeitos mais importantes na Petição Inicial Trabalhista.

### 3 OS PROCEDIMENTOS PROCESSUAIS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Como o presente estudo trata das audiências trabalhistas, desde a Petição Inicial, não poderia deixar de analisar os procedimentos processuais que são propriamente os ritos utilizados para que o processo tenha seu percurso realizado de maneira correta.

Em síntese, já fora mencionado, sobre a jurisdição, que é o meio ao qual o Estado exerce o seu poder através da ação (Petição Inicial), quando o particular ou o coletivo aciona-o e o retira da inércia, afim de que se resolva a lide em questão.

Por ora, a análise se dará em torno dos procedimentos e vale ressaltar a diferença entre processo e procedimento doutrinariamente. Etimologicamente, processo significa "marcha avante", do latim *procedere*, ir adiante. "Pode-se dizer, então, que o processo é o caminho para a solução do conflito submetido à jurisdição. Noutra falar, o processo é o ponto de intercessão entre a ação e a jurisdição." (LEITE, 2017).

Mas, se processo é um caminho, então é porque deve ligar duas extremidades. Essas duas extremidades são a jurisdição e a ação. Exercita-se o direito de ação, provocando-se a jurisdição para a resolução de um conflito de interesses. O processo, então, se coloca neste hiato que separa a jurisdição da ação. (RODRIGUES, 2009, p.231).

MARINONI, afirma que:

(...) é um procedimento em contraditório, um procedimento adequado aos fins do Estado Constitucional. Em abstrato, o procedimento é uma sequência concatenada de posições jurídicas subjetivas simples (faculdades, poderes e imperativos de conduta) e complexas (direitos, pretensões, deveres e ônus); em concreto, uma sequência de atos processuais, oriundos do exercício de posições jurídicas subjetivas. O procedimento visa à obtenção da tutela jurisdicional. (MARINONI e MITIDIERO, 2008, p.266).

Portanto, fica claro que os procedimentos são os atos que dão vida ao processo, sendo que, o processo não existe sem o procedimento. E, este, deve ser adequado ao tipo de processo em concreto. Na seara trabalhista, "procedimento trabalhista se caracteriza por enfatizar a simplicidade, a oralidade e a concentração

dos atos processuais em audiência, evitando-se formalismos desnecessários”. (GARCIA, 2017).

### 3.1 Classificação dos procedimentos

A importância em torno da escolha correta do procedimento na Petição Inicial passou a ser ainda maior com a Reforma Trabalhista. Pois, pode o juiz, julgar extinto o processo por conta do erro de procedimento. Segue decisão na íntegra que comprova tal afirmação:

Conforme o disposto no artigo 840, §1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a reclamação escrita deverá conter, dentre outras, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, sob pena de extinção sem resolução do mérito (§3º). Assim, as ações propostas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 devem conter também o valor do pedido, isto é, devem ser líquidas, além da necessidade dele ser certo e determinado. Desse modo, como já ocorre no procedimento sumaríssimo (art. 852-B, §1º, CLT), também no ordinário caberá ao reclamante atribuir valor a cada um dos pedidos que fizer, sob pena de extinção do processo, sem resolução do mérito (art. 840, §3º, CLT). Analisando a petição inicial, constata-se que o reclamante não liquidou o pedido referente ao pagamento de horas extras decorrentes da supressão do intervalo intrajornada, violando o disposto no artigo 840, §1º, CLT. Diante do exposto, verificando que a petição inicial não atende a um dos requisitos legais, julgo extinto o processo sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, IV, CPC. Vale ressaltar, ainda, que o reclamante não juntou o instrumento de procuração outorgado a seu advogado, em descumprimento ao disposto no artigo 103 e seguintes do CPC/2015. Defiro o benefício da justiça gratuita à parte autora, uma vez que a remuneração descrita na cópia do TRCT (Id 6fe1ccf) demonstra o recebimento de salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 790, §3º, CLT). Custas pela parte autora, no importe de R\$ 790,00, calculadas sobre o valor dado à causa (R\$ 39.499,98), ISENTA. Retire-se o processo de pauta e intime-se o reclamante. (BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO, 1ª VARA DO TRABALHO DE LEOPOLDO, Processo nº: 0010041-08.2018.5.03.0092)<sup>16</sup>

Logo, é necessária a classificação com base na doutrina e na legislação vigente para que não ocorra a extinção do processo no caminho, deixando de atingir o mérito e, podendo até mesmo o autor, ser condenado a pagar as causas por ter “perdido” a ação.

Antes de adentrar as classificações propriamente ditas, vale ressaltar que:

<sup>16</sup> Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/4/art20180402-07.pdf>> Acesso em: 08 jul 2018.

Os procedimentos comuns se subdividem em procedimento ordinário, sumaríssimo e sumário. Nesse sentido, pode-se dizer que há três procedimentos distintos, quais sejam o ordinário, o sumaríssimo (quando o valor da causa é de até 40 salários mínimos) e o sumário (quando o valor da causa é de até dois salários mínimos, conforme previsão da Lei 5.584/1970). (GARCIA, 2017, p. 229).

### 3.1.1 Procedimento ordinário

O procedimento ordinário era único no processo do trabalho até início do ano de 1970 aproximadamente e, os atos processuais, eram realizados em um único procedimento seguindo literalmente o art. 849 da CLT:

Art. 849 - A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº: 5.452/43).

Em relação aos atos praticados no procedimento ordinário, depois de ajuizada e distribuída a petição inicial, o secretário da vara, a reduz a termo dentro de 48 horas e, notifica o reclamado para comparecer à audiência.

Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº: 5.452/43).

Aberta a audiência, o juiz deverá propor a conciliação (CLT, art. 846). Havendo acordo, será lavrado termo assinado pelas partes do processo (incluindo o juiz). Não havendo acordo, o réu terá vinte minutos para apresentar a sua defesa, após a leitura do teor da ação. Na prática, a defesa do réu é escrita, e, desde logo, o juiz dá ciência desta ao autor, que, geralmente, dispõe de dez dias para impugná-la.

No processo do trabalho, as razões finais são orais, mas devem ser transcritas na ata de audiência. A parte, assim, não tem o direito de exigir a concessão de prazo para apresentação de razões finais por escrito (“memoriais”), embora muitas vezes o juiz assim defira, principalmente quando a causa apresentar questões com maior complexidade de fato ou de direito (com fundamento no art. 364, § 2º, do CPC), caso o julgamento não possa ser proferido na mesma audiência.

Terminada a instrução, as partes podem aduzir razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma. Em seguida, o juiz deve renovar a proposta de conciliação, e, não se realizando esta, deve proferir a decisão (art. 850 da CLT). Logo, no procedimento ordinário, a tentativa de conciliação deve ocorrer, obrigatoriamente, antes da apresentação da defesa (art. 846 da CLT) e depois das razões finais (art. 850 da CLT). (GARCIA, 2017, p. 241).

Após a realização da defesa, a instrução do processo segue e o juiz, pode interrogar as partes (Reclamado e Reclamante), em seguida, o juiz também interroga as testemunhas, peritos e técnicos caso tenham no caso concreto. A audiência neste procedimento deve ser contínua, mas se por motivo de força maior, a mesma não puder ser concluída, o juiz marcará para data oportuna e, não é necessária nova notificação das partes. (Garcia, 2017).

Ocorre em algumas varas o desmembramento da audiência mesmo que em procedimento ordinário. Vale ressaltar que independentemente da audiência ser uma ou desmembrada, as regras em relação ao não comparecimento, seguem as mesmas.

### 3.1.2 Procedimento sumário

O procedimento sumário tem como finalidade principal, dar maior celeridade ao processo e efetividade para as causas cujo valor não exceda dois salários mínimos, simplificando o procedimento e eliminando recursos.

O procedimento comum sumário, no âmbito do processo laboral, foi introduzido pela Lei n. 5.584/70, cujo objetivo fundamental era empreender maior celeridade às causas trabalhistas com valor de até dois salários mínimos.

A Lei n. 5.584/70, portanto, instituiu a chamada "causa de alçada", que, na verdade, é uma ação submetida ao procedimento sumário, cuja regulação está prevista nos §§ 3º e 4º do art. 2º da referida lei, segundo os quais:

- quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de duas vezes 0 salário mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o

resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do juiz quanto à matéria de fato;  
 - salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação. (LEITE, 2017, p. 219).

Existe então, uma discussão doutrinária em torno da aplicabilidade do rito sumário em relação às ações que atinjam até 40 salários mínimos, que fora instituída pela lei nº 9.957/00. Os doutrinadores alegam que assim a lei 5.584/70, foi revogada. Mas, alguns discordam com essa afirmação:

Revogação expressa da Lei n. 5.584 não houve. De outro lado, a Lei n.9.957/00 não regulou inteiramente a matéria tratada pela Lei n. 5.584, que cuida não apenas do procedimento aplicável a determinadas causas como, também, de outras matérias, como, por exemplo, remição e assistência judiciária. Ademais, a Lei n. 9.957 silencia por completo sobre as regras para fixação do valor da causa, e exclui de seu âmbito de aplicação a Administração Pública (parágrafo único, do art. 852-A, da CLT), o que não se verifica no procedimento da Lei n. 5.584/70). (MALLET, 2002, p. 22).

Em contrapartida, Pinto e Pamplona Filho, defende que o rito fora revogado:

Se considerarmos não ter havido derrogação da Lei n. 5.584/70, na parte que trata das causas de pequeno valor, ficaríamos submetidos a dois critérios de incoerência incompreensível: um pequeno valor menor (sic) que sujeitará a causa a procedimento ordinário, com ampla possibilidade de produção de prova, sem comportar recurso; e um pequeno valor maior (sic) que sujeitará a causa a procedimento sumaríssimo, portanto com uma limitação da dilação probatória e ampliação dos poderes de direção do juiz comportando recurso [...]. Tudo nos leva, pois, à conclusão de que, embora as duas leis não disponham diretamente sobre a mesma matéria, as normas da Lei n. 9.957/00, relativas a causas de pequeno valor, entram em conflito disciplinar com as do art. 2- e parágrafos da Lei n. 5.584/70. E, se entram, derogam-nas. Não admitir isso é, ultima ratio, desprezar um dos princípios fundamentais do Direito Processual, a simetria de tratamento das partes pelo processo. (PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 161).

Feitas as considerações em torno de tal incompatibilidade legislativa apontada pela doutrina, no processo, permanece aceitando-se o rito, visto que a lei não foi claramente revogada pela nova. Ou seja, ocorreu a recepção<sup>17</sup> da lei nova pela lei anterior.

---

<sup>17</sup> As normas pré-constitucionais que não contrariarem os dispositivos da Constituição recém-promulgada continuam a ter validade, sendo, portanto recepcionadas pelo novo ordenamento jurídico.

Visando maior celeridade processual, no rito sumário, é dispensado que se conste em ata os depoimentos devendo apenas em ata constar a conclusão quanto à matéria de fato tendo assim, uma ata mais simplificada que nos demais procedimentos.

E, outro aspecto importante, é que em regra, não se tem recursos em procedimento sumário, mas, cabem exceções:

Em regra, não é cabível a interposição de recursos para impugnar as sentenças proferidas no procedimento sumaríssimo. Todavia, a regra não é absoluta, comportando exceções nas hipóteses das decisões que versarem sobre matéria constitucional. (PEREIRA, 2017, p. 696).

Logo, se a sentença prolatada no dissídio individual envolver matéria constitucional, é cabível a interposição de recurso. É importante frisar que a reclamação trabalhista no rito sumário, segue os mesmos procedimentos do rito ordinário até a sentença. Tendo como especificidade, a ata da audiência que é mais simplificada e na fase recursal. (PEREIRA, 2017).

### 3.1.3 Procedimento sumaríssimo

O rito sumaríssimo se aplica às causas cujo valor seja de dois a quarenta salários mínimos, e ocorrem em geral os mesmos ritos no processo, levando em consideração que a oralidade, celeridade, efetividade e maiores poderes aos juízes são os principais objetivos do procedimento em análise.

A doutrina discute a possibilidade de conversão do rito sumaríssimo para o rito ordinário. Lembrando que os procedimentos por mais que específicos a cada processo, permanecem sendo de ordem pública e que a própria CLT determina a extinção do processo caso este não demonstre o procedimento correto como aqui, já foi demonstrado. Porém, alguns doutrinadores, defendem o contrário:

Entende-se que há possibilidade processual de o magistrado converter o procedimento, pelos seguintes argumentos:

- o processo não é um fim em si mesmo, mas o instrumento da jurisdição, uma vez que se trata do conjunto de atos processuais coordenados que se sucedem no tempo objetivando a entrega da prestação jurisdicional;

- o procedimento é a forma pela qual o processo se desenvolve de modo mais complexo ou mais singelo, a depender do rito. De toda sorte, o procedimento está intimamente relacionado com a finalidade do processo, que é a entrega da prestação jurisdicional;
- vigora na ciência processual brasileira o princípio da instrumentalidade das formas ou da finalidade, que se refere ao confronto entre a forma e a finalidade do processo, devendo prevalecer o seu escopo, isto é, a entrega do bem da vida ao jurisdicionado;
- o Direito Processual do Trabalho é regido pelos princípios do jus postulandi, da simplicidade, da informalidade, da oralidade e da celeridade, tendo por consequência a relativização do rigor processual quanto ao reclamante;
- o juiz é o diretor do processo, tem ampla liberdade na sua condução até o seu fim maior, que é a jurisdição;
- as normas processuais que fixam os procedimentos são cogentes, imperativas ou de ordem pública justamente para assegurar a efetividade do processo e a consecução da jurisdição. (PEREIRA, 2017, p. 713).

Em observância da matéria a ser apreciada, de acordo com o rito sumaríssimo tem-se:

Todas as matérias de índole trabalhista da competência da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF), independentemente da complexidade da causa, ficam sujeitas ao rito sumaríssimo, desde que o valor da causa seja superior a dois e inferior a quarenta salários mínimos. Não há exclusão de qualquer direito trabalhista que não possa ser postulado pelo rito sumaríssimo. Outrossim, todas as pretensões trabalhistas podem ser objeto de postulação pelo rito sumaríssimo, tanto os pedidos condenatórios como os referentes às obrigações de fazer, dar ou não fazer. (SCHIAVI, 2017, p. 861).

Em relação às características do procedimento sumaríssimo, observa-se de início o valor da causa que deve ser maior que 2 salários mínimos e menor que 40 vigente na data do ajuizamento da petição inicial.

No tocante as partes, “estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional” (PEREIRA, 2017). Então, em ações que forem parte pessoas jurídicas de direito público interno, autarquias, fundações públicas entre outros, o procedimento não poderá ser o sumaríssimo.

Seguindo os requisitos exigidos na petição inicial trabalhista, no procedimento sumaríssimo, devem observar mais 2 requisitos que constam na CLT:

Dispõe o art. 852-B da CLT:

Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I- o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

II- não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;

III- a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Junta de Conciliação e Julgamento.

§ 1º - O não atendimento, pelo reclamante, do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa.

§ 2º-- As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº: 5.452/43).

Nota-se que o pedido deve ser certo e determinado, devendo indicar o valor correspondente. O reclamante deve apresentar a liquidação dos pedidos na inicial, e exige-se que seja demonstrado o valor da causa. Por outro lado, não se exige rigor na liquidação do valor, podendo ser utilizada estimativa, máxima em pedidos que demandem maior complexidade nos cálculos, como horas extras por exemplo. (SCHIAVI, 2017).

Outra característica importe do procedimento sumaríssimo é que o mesmo deverá ser apreciado no prazo de 15 dias. E, as partes tendem a manter sempre os endereços atualizados no curso do processo, para que sejam realizadas as devidas intimações.

Nos demais procedimentos analisados até então, observou-se que por mais que a CLT disponha que as audiências devam ser unas, ocorre o fracionamento das mesmas, no procedimento sumaríssimo, as audiências devem ser unas, não admitindo o fracionamento.

As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular. Assim, em tese, não será admitido o fracionamento das audiências, como é muito comum na praxe forense em relação ao procedimento ordinário. (PEREIRA, 2017, p. 701).

Se por motivo de força maior for de fato necessária a interrupção da audiência, o prosseguimento e resolução do processo deverão ser realizados no prazo máximo de 30 dias. Sendo que no caso de conciliação, no rito sumaríssimo, poderá ocorrer a qualquer tempo e, em qualquer fase da audiência.

Como já foram mencionados, os poderes dos juízes neste procedimento é mais amplo, podendo o mesmo, determinar quais provas serão produzidas e tendo a

faculdade de limitar ou excluir se caso as considere excessivas e o saneamento, também ocorre em audiência, visando assim, a efetividade e celeridade processual.

As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação. Só será deferida intimação de testemunha que, comprovadamente convidada, deixar de comparecer. Não comparecendo a testemunha intimada, o juiz poderá determinar sua imediata condução coercitiva (carta-convite ou prova do convite prévio). (PEREIRA, 2017, p. 702).

Em conformidade com a citação acima, admite-se no procedimento sumaríssimo a oitiva de no máximo duas testemunhas, podendo também ser acolhidas as demais provas aceitas pelo direito processual do trabalho.

A sentença segue os ritos gerais vistos até então no intuito de alcançar os objetivos do procedimento sumaríssimo que é celeridade e efetividade processual. Então, a sentença pode ser simples, não precisa que contenha relatório, apenas com resumo dos fatos e convicção do juiz e tendo como características:

- 1ª) As partes ou requisitos serão apenas a fundamentação (motivação) e o dispositivo (conclusão), sendo dispensado o relatório;
- 2ª) Mencionará apenas os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência;
- 3ª) Apresenta um viés de justiça e equidade, uma vez que a decisão deverá ser a mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum; e
- 4ª) A intimação das partes deverá ocorrer na própria audiência em que prolatada. (PEREIRA, 2017, p. 703).

Ademais, por mais que a minoria dos renomados doutrinadores trate de recursos no procedimento sumaríssimo, os mesmos, são admitidos com regras e características específicas. Dentre elas, a distribuição e disponibilidade imediata em pauta, a não existência de revisor<sup>18</sup>, parecer oral do representante do Ministério do Trabalho, acórdão consistente apenas na certidão de julgamento e se a sentença for

---

<sup>18</sup> O revisor é outro magistrado, que tem o dever de examinar o processo antes de ele ir a julgamento e de elaborar um voto escrito sobre o caso. Assim, depois de o relator elaborar seu relatório, ele o encaminha ao revisor, que irá analisá-lo e, quando tiver terminado de estudar o processo, irá liberá-lo para julgamento. Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/483479767/stj-o-ncpc-acabou-com-a-figura-do-revisor-existe-alguma-excecao-a-essa-regra>> Acesso em: 20 jul 2018.

confirmada, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão. (PEREIRA, 2017).

#### 3.1.4 Procedimento de alçada

Neste procedimento a discussão doutrinária acerca da revogação segue assim como, no procedimento sumário, em decorrência da lei nº 9.957/200 e a lei nº 5.584/1970. Neste diapasão segue-se a defesa da recepção da lei anterior pela lei nova.

Alçada. Não foi revogada pela Lei n. 9.957/00, que instituiu o rito sumaríssimo na Justiça do Trabalho, a regra contida no art. 2º § 3º, da Lei n. 5.584/70, segundo a qual não cabe nenhum recurso nas causas cujo valor não exceda de duas vezes o salário mínimo vigente à época do ajuizamento da ação, salvo se versarem sobre matéria constitucional.” (SCHIAVI *apud* TRT - 3ª R.-2a T.-RO n. 18.196/00-relª Juíza Alice Monteiro de Barros-DJMG6.12.00-p. 20).

Para que fique claro que é decisão pacífica na jurisprudência, segue citação:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. VALOR DA CAUSA INFERIOR A DOIS SALÁRIOS MÍNIMOS. PROCEDIMENTO DE ALÇADA. LEI Nº 5.584/70. NÃO PROVIMENTO. 1. Tratando-se de demanda cujo valor da causa é inferior a dois salários mínimos, correta a decisão que afirmou ser incabível a interposição de recurso em dissídios de alçada, na forma do artigo 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/70. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 170406620085040102 17040-66.2008.5.04.0102, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 20/05/2009, 7ª Turma., Data de Publicação: 22/05/2009)<sup>19</sup>.

Os dissídios coletivos de alçada ou procedimento de alçada permanecem sendo permitidos no ordenamento pátrio vigente. Não admitindo recurso em matéria que não seja constitucional.

Portanto, da sentença proferida no procedimento de alçada, havendo violação de dispositivo constitucional (art. 102, inciso III, da Constituição da República), e demonstrada à repercussão geral (art. 102, § 3º, da CRFB/1988, acrescentado pela EC 45/2004), admite-se o cabimento de recurso extraordinário, de competência do STF. (GARCIA, 2017, p. 247).

---

<sup>19</sup> Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4167240/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-170406620085040102-17040-6620085040102>> Acesso em 20 jul 2018.

Portanto a importância dos procedimentos para o processo do trabalho ficou demonstrada com base na doutrina, jurisprudência e legislações vigentes, assim como em contraponto com divergências buscando o esclarecimento coeso acerca deste ponto que se faz presente em todas as searas processuais.

#### 4 REVELIA À RESPOSTA DO RÉU

A revelia ainda é motivo de discussão doutrinária. E no processo do trabalho, a falta de razoabilidade por parte dos litigantes, faz com que o juiz, fique em dúvida se fora intencional ou não, o pedido vir tão exorbitante a ponto de que ocorra a revelia.

O ilustríssimo doutrinador e jurista Calmon de Passos, demonstrou o instituto da revelia e pontuou como ocorria no passado:

O comparecimento e a atuação do réu, em juízo, sempre foram objeto de preocupação no campo do direito. Nos primeiros tempos de Roma, não se conheceu o processo à revelia. Resultado de uma convenção, a *litiscontestatio* exigia a presença das partes litigantes, pelo que se conferia ao autor o poder de obrigar o réu a vir ajuízo, mediante o emprego da força (*manus injectio*), salvo se apresentasse um garante, o *vindex*, que, segundo parece, se obrigava a assegurá-la. Ao emprego da força, entretanto, devia preceder o simples convite para comparecimento em juízo. Só no caso de desatendimento autorizava-se a violência, recomendando a lei a presença de testemunhas para a hipótese de pretender o demandado reagir ou escapar. Não bastava, contudo, o simples comparecimento. Exigia-se por igual à atuação do réu; se acaso, mesmo presente em juízo, permanecia indefeso, o magistrado autorizava o autor, se tanto pedisse, à imissão na posse da coisa litigiosa ou na herança. Já nos fins do período republicano, a falta de comparecimento produzia a vitória do autor presente, ou a absolvição do réu, se a ausência fosse do autor. (CALMON DE PASSOS, 2001, p. 331).

Nota-se que a revelia não é um instituto que surgiu há pouco tempo e, que com o passar dos anos, foi tomando corpo de diferentes modos dentro do processo civil, outrora sendo até mesmo permitido o emprego da força, para que a parte comparecesse e não obstante o comparecimento, fazia-se necessário que o réu respondesse ao processo.

No entanto, atualmente, para SCHIAVI (2017), o conceito de revelia é:

Revelia não é rebeldia, pena ou ônus para o réu. Trata-se de uma preclusão qualificada que gera uma situação processual (fato processual) decorrente da inatividade do réu em oferecer resposta à pretensão do autor que acarreta consequências processuais favoráveis ao demandante e desfavorável ao demandado. (SCHIAVI, 2017, p. 617).

Em análise com base na conceituação dos dois últimos autores citados, ambos trazem conceitos de revelia que divergem entre si. SCHIAVI (2017), afirma que a revelia tem consequências processuais favoráveis ao demandante e

desfavorável ao demandado, e, CALMOM DE PASSOS (2001), afirma que a revelia é o ato de não responder ao chamamento do processo podendo ser utilizado para tanto, até mesmo o emprego da força bruta.

Ademais, mesmo que o processo do trabalho utilize-se subsidiariamente do processo civil, vale frisar que permanecem as peculiaridades em torno da forma em que as normas processuais do trabalho, conduzem os ritos processuais e procedimentais de modo diverso que no processo civil.

#### **4.1 O conceito de revelia no processo civil e no direito processual do trabalho**

Como já fora mencionado, existem diferenças em alguns institutos entre o processo civil e do trabalho.

O fato de o Novo Código se aplicar subsidiária e supletivamente (art. 15 do CPC) ao Processo Trabalhista não significa que seus dispositivos sejam aplicados, simplesmente, nas omissões da lei processual do trabalho, ou incompletude de suas disposições, mas somente quando forem compatíveis com o sistema trabalhista e também propiciarem melhores resultados à jurisdição trabalhista. (SCHIAVI, 2017, p. 97).

No caso da revelia, não ocorreu à utilização subsidiária, pois a conceituação advinda do processo civil, não traria melhores resultados se fossem aplicados da mesma forma ao processo do trabalho.

Em conformidade apenas com o processo civil, e na visão de DINAMARCO (2001), o conceito de revelia:

Revelia, instituto próprio do processo de conhecimento e do cautelar, é a inércia consistente em não responder. Não tem lugar no processo executivo, em que, com a citação, o demandado recebe a intimação para pagar, cumprir, depositar, etc., e não a oferecer resposta; nem no monitório, em que ele é chamado apenas a pagar a soma devida ou entregar o bem móvel litigioso (arts. 621, 629, 632, 652 e 1.102-b). O conceito amplo, que abrange a inércia em qualquer espécie de processo, é a contumácia, gênero do qual a revelia é espécie. (DINAMARCO, 2001, p. 457).

A doutrina diferencia revelia de contumácia. A contumácia seria o gênero, traduzindo qualquer inércia do autor ou do réu. Já a revelia é uma espécie do gênero

contumácia, consubstanciando a inércia do réu na apresentação da defesa. (GARCIA, 2017).

Com base no CPC de 1973, o conceito de DINAMARCO (2001), está completamente correto. Porém, o Código de Processo Civil de 2015, trás um novo conceito de revelia somado a falta de contestação, por isso não se pode analisar os conceitos como sendo complementares.

Não há como se interpretar a revelia, sob o prisma do processo do Trabalho, com a revelia no processo civil, pois, enquanto neste a revelia se caracteriza com a ausência de contestação (art. 344 do CPC), naquele a revelia configura-se com a ausência da parte (reclamado) à audiência. Como a CLT tem regra específica, não há como se aplicar os conceitos do Direito Processual Comum (art. 769 da CLT). Sob outro enfoque, o art. 844 da CLT é peremptório ao asseverar que a ausência do reclamante “importa o arquivamento” e a “ausência do reclamado importa revelia”, revelando a especificidade do instituto no Direito Processual do Trabalho. Além disso, na esfera processual trabalhista, a resposta é ato de audiência. (SCHIAVI, 2017, p. 619).

O assunto trás tanta divergência entre o processo civil e o processo do trabalho que possui Súmula do TST no intuito de pacificar o entendimento dos artigos citados na seara trabalhista em torno da questão.

Súmula 122 do TST: Revelia. Atestado médico (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência. (GARCIA, 2017, p. 263).

Observa-se que a discussão em torno da revelia alcança outros assuntos materiais processuais tanto na seara cível quanto trabalhista e faz menções aos prazos, forma da elaboração da sentença e até mesmo sobre citação e notificações. Vale ressaltar que apesar das divergências, a CLT, não fora omissa ao instituto da revelia. Causa por si só, que já deveria ser pacífico o entendimento contrário ao do processo civil.

## **4.2 Efeitos da revelia no processo do trabalho**

Os efeitos da revelia no processo do trabalho são totalmente diferentes que no processo civil. A revelia, no Processo do Trabalho, somente tem relevância se o autor comparecer à audiência. Do contrário, ainda que não compareça o réu, o processo é arquivado, “o que equivale à extinção sem resolução do mérito, não havendo qualquer consequência processual em face do reclamado, diante da dicção do art. 844 da CLT”. (SCHIAVI, 2017).

Outro efeito importante da revelia é o da confissão. Sendo que a confissão não possui a mesma natureza da revelia, visto que, a mesma configura um objeto de prova.

Os fatos (ou, mais exatamente, as alegações de fatos) são o objeto da prova (com as exceções previstas no art. 374 do CPC). No entanto, apenas os fatos controvertidos é que estão sujeitos à prova (art. 374, incisos II e III, do CPC). Havendo revelia, em face da ausência de controvérsia dos fatos alegados pelo autor, torna-se desnecessária a sua comprovação em juízo. Logo, nessa hipótese, o julgamento da demanda não terá como fundamento as regras de ônus da prova. A análise do ônus da prova pressupõe seja o fato controvertido, quer dizer, sujeito à prova. Diante da presunção de veracidade dos fatos indicados na petição inicial, o autor não terá que se desincumbir de qualquer ônus probatório, isto é, não precisará provar os fatos, por ele alegados, constitutivos do direito postulado (arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC). (GARCIA, 2017, p. 265).

Por óbvio, a confissão aqui não se portará da mesma maneira como se fosse objeto de prova propriamente dito. Porém, um dos efeitos da revelia, é a presunção da veracidade de fatos alegados na petição inicial. Mesmo os dois institutos não sendo as mesmas coisas. Como demonstra o julgado a seguir:

REVELIA E PENA DE CONFISSÃO. Revelia e confissão não são a mesma coisa. A revelia, na processualística trabalhista, significa o não comparecimento à audiência inaugural. A confissão, que se restringe a fatos, é penalidade, sendo que a “ficta” pode ocorrer tanto em decorrência da ausência do reclamado na audiência inaugural (art. 844, da CLT) como em relação às partes na hipótese prevista no Enunciado n. 74 do TST. Essa distinção tem importância para o caso concreto, em que se pretendeu o adiamento da audiência após a contestação e coma ausência do reclamado a sessão subsequente. Haverá “confissão ficta” porque o réu não está presente para depor, mas não haverá revelia, porque a contestação consta do processo desde a audiência em que foi manifestada. Equivoca-se, portanto, o recorrente ao alegar que lhe foi aplicada a pena de revelia e consequente pena de confissão.” (TRT 3- Região, Proc. RO n. 5.144/95-4s T., rei.Juiz Carlos Alberto Reis de Paulo. MG 5.8.95).

O julgado também demonstra claramente, o viés de desentendimento acerca do processo civil e trabalhista em relação aos efeitos da revelia. Mesmo na seara trabalhista, existem discussões por conta do instituto. Como também já fora mencionado no presente estudo, a CLT não foi omissa em relação a confissão como efeito da revelia e aduz que:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.  
Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência. (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, Decreto Lei nº: 5.452/43).

Contudo, nota-se que há uma grande confusão acerca dos conceitos para distinguir o que é revelia e confissão dentro do processo do trabalho. A revelia tem como resultado os efeitos negativos ao demandado e, em contrapartida, efeitos positivos ao demandante. A confissão neste caso seguirá a mesma senda, porém, não há o que comparar, pois, cada instituto comporta o seu significado.

#### **4.3 Hipóteses de não aplicabilidade dos efeitos da revelia no direito processual do trabalho**

Neste caso, a CLT não trata da não aplicabilidade dos efeitos da revelia, ficando a cargo somente do art. 345 do Código de Processo Civil. “O referido dispositivo é perfeitamente aplicável ao Direito Processual do Trabalho, pois a CLT é omissa e há compatibilidade com as normas que regem o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT)”. (SCHIAVI, 2017).

Art. 345 do CPC diz não serem aplicáveis os efeitos da revelia quando:

- I- se, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação;
- II- se o litígio versar sobre direitos indisponíveis;
- III - se a petição inicial não estiver acompanhada do instrumento público, que a lei considere indispensável à prova do ato;

[...]

V - as alegações de fato formuladas pelo autor forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. (SCHIAVI, 2017, p. 627).

Em análise dos incisos do artigo citado, também existem discussões e divergências em torno da temática. Inicialmente, far-se-á comentários neste inciso: “*se, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação*”, que trás consigo duas vertentes interpretativas, partindo do pressuposto que uma das partes pode ter sido citada regularmente e não compareceu à audiência, e, a outra parte não tendo sido citada.

O entendimento é que aquele que fora citado regularmente e se fez ausente, recaia os efeitos da revelia. Mesmo que a outra parte não tenha sido citada, visto que, litisconsortes<sup>20</sup> são “independentes” na relação processual, demonstrando assim a celeridade que se busca na justiça do trabalho.

Passando para o inciso segundo, “*se o litígio versar sobre direitos indisponíveis*”, o mesmo, se correlaciona, com o art. 392 do Código de Processo Civil que afirma não valer a confissão em juízo sobre matérias indisponíveis.

Lembrando que os direitos indisponíveis são aqueles que ultrapassam a seara financeira. São os que não se deve abrir mão e possuem caráter personalíssimo estando fixados no rol de direitos fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O inciso terceiro, aduz que: “*se a petição inicial não estiver acompanhada do instrumento público, que a lei considere indispensável à prova do ato*”. No processo do trabalho, os documentos essenciais são: os acordos e convenções coletivas, a prova da filiação por meio de juntada de certidão de nascimento para dar suporte à pretensão do salário-família. (SCHIAVI, 2017).

E, no tocante ao inciso quinto, “*as alegações de fato formuladas pelo autor forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos*”, também não se aplicará os efeitos da revelia. Pois, não estaria o processo em consonância se aceitasse inverossimilhança em decorrência da não razoabilidade, assim como, apresentação de contradições com provas já existentes nos autos.

#### **4.4 Conceito de resposta do réu**

---

<sup>20</sup> Há litisconsórcio sempre que houver pluralidade de sujeito sem um dos pólos da relação processual. Disponível em: < <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/396198506/o-litisconsorcio-no-novo-cpc>> Acesso em: 20 ago 2018.

Depois de tratar da revelia e seus efeitos que recaem sobre o réu quase que como punição, o estudo agora será a respeito da resposta do réu, que é a forma a qual o mesmo, garante a ampla defesa e o caminhar do processo, permanece sem defeitos.

À semelhança do que se oferece ao Reclamante, tem o Reclamado, por igual, o direito de exigir do Estado à prestação jurisdicional capaz de compor os interesses em conflito. É o direito de defesa um direito autônomo, independente do direito material. Embora este não exista como proclama a sentença condenatória, ainda assim permanece o direito de defesa. (SAAD e BRANCO, 2007, p. 538).

É de suma importância para o processo resguardar o direito de defesa das partes para que não incorra em injustiças assim como não venha macular os princípios basilares das relações processuais que são a ampla defesa e o contraditório.

#### 4.4.1 Contestação

Dentre as defesas existentes que possam vir a beneficiar o réu, a contestação é a forma de defesa mais conhecida. “A contestação pode ser entendida como a principal modalidade de defesa do réu.” (GARCIA, 2017).

O vocábulo ‘contestação’ significa lutar com alguém por meio de testemunhas (testis) e por meio de provas (Antenor Nascentes). Provém da *litis contestatio*, do processo romano, que representava o momento no qual alguém, o réu, diante do magistrado e acompanhado das suas testemunhas, opunha-se à pretensão do autor. Contestação que quer dizer, portanto, defesa. (NASCIMENTO, 2007, p. 498).

Assim como preleciona Calmon de Passos:

Como a inicial está para a ação. Ela é a peça mediante a qual se formaliza o exercício do direito de defesa do réu, vale dizer, exercita este sua pretensão à prestação da atividade jurisdicional. (CALMON DE PASSOS, 2001, p. 250).

Deste modo, a contestação, é a peça de defesa do réu por excelência em que o reclamado terá a oportunidade de impugnar a pretensão aduzida na inicial e também aduzir toda a matéria de defesa que entende pertinente. (SCHIAVI, 2017).

A CLT trata da contestação em seu art. 847:

Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)  
Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, Decreto Lei nº: 5.452/43).

Porém o que se vê na praxe, é contestação na forma escrita e raramente se apresenta contestação de forma oral, por conta do grande número de audiências. Vale lembrar que se a ação tiver mais de uma parte no pólo passivo, e a contestação fosse realizada de forma oral, cada um deveria ter 20 minutos para realizá-la.

Segundo SCHIAVI:

O ideal seria, mesmo no procedimento trabalhista, que a defesa fosse apresentada antes da audiência, sem prejuízo do comparecimento do reclamado em audiência, e se franqueasse ao reclamante a oportunidade de manifestação sobre ela em prazo razoável antes da audiência. Isso propiciaria implementação do contraditório pleno no procedimento trabalhista, com o efetivo conhecimento dos elementos da causa pelas partes e pelo Juiz do Trabalho, maior celeridade nos autos de audiência, redução das hipóteses de adiamento de audiência e potencialidade mais acentuada de obtenção da conciliação. (SCHIAVI, 2017, p. 639).

Em consonância com o entendimento doutrinário, o conhecimento prévio sobre a defesa do réu, seria melhor para a preparação em virtude das próximas audiências assim como daria maior celeridade ao processo sem a necessidade de adiamento da audiência para análise da contestação.

#### **4.5 Da reconvenção**

Seguem alguns conceitos doutrinários acerca da reconvenção.

A palavra reconvenção vem do latim reconventio, que significa voltar-se contra o autor na Justiça. A reconvenção é uma modalidade de resposta do réu (art. 335 do CPC/2015), na qual este demanda contra o autor no mesmo processo em que está sendo demandado. É o contra-ataque do réu em face do autor na mesma relação jurídica processual, ensejando o processamento simultâneo da ação originária e da reconvenção, para que o magistrado resolva as duas lides na mesma sentença. (PEREIRA, 2017, p. 577).

Para o processualista Fredie Didier, reconvenção é:

Reconvenção é a demanda do réu contra o autor no mesmo processo em que está sendo demandado. É o contra-ataque que enseja o processamento simultâneo da ação principal e da ação reconvenicional, a fim de que o juiz resolva as duas lides na mesma sentença. (DIDIER JÚNIOR, 2007, p. 453).

O Código de Processo Civil afirma que:

Art. 343. Na contestação, é lícito ao réu propor reconvenção para manifestar pretensão própria, conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.

§ 1º Proposta a reconvenção, o autor será intimado, na pessoa de seu advogado, para apresentar resposta no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 2º A desistência da ação ou a ocorrência de causa extintiva que impeça o exame de seu mérito não obsta ao prosseguimento do processo quanto à reconvenção.

§ 3º A reconvenção pode ser proposta contra o autor e terceiro.

§ 4º A reconvenção pode ser proposta pelo réu em litisconsórcio com terceiro.

§ 5º Se o autor for substituto processual, o reconvinte deverá afirmar ser titular de direito em face do substituído, e a reconvenção deverá ser proposta em face do autor, também na qualidade de substituto processual.

§ 6º O réu pode propor reconvenção independentemente de oferecer contestação. (BRASIL, CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015).

Diante de tais conceitos acerca da reconvenção, e com o advento do Código de Processo Civil de 2015, a natureza jurídica da mesma ficou reconhecida como “espécie de defesa do réu apresentada no bojo da própria contestação”. (PEREIRA, 2017). Sendo que no Código de Processo Civil de 1973, a reconvenção era uma peça autônoma no processo.

Os requisitos para cabimento da reconvenção são: o Juiz deve ser competente para o processamento e julgamento da reconvenção e, os demais requisitos, estão salvaguardados na Lei nº: 9.099/95:

Art. 31. Não se admitirá a reconvenção. É lícito ao réu, na contestação, formular pedido em seu favor, nos limites do art. 3º desta Lei, desde que fundado nos mesmos fatos que constituem objeto da controvérsia.

Parágrafo único. O autor poderá responder ao pedido do réu na própria audiência ou requerer a designação da nova data, que será desde logo fixada, cientes todos os presentes. (PEREIRA, 2017, p. 579).

Sendo assim, a reconvenção não é admitida nos procedimentos sumários e sumaríssimos na seara trabalhista, pois busca permanecer com a celeridade e simplicidade processual existente nos processos trabalhistas.

Logo, pode-se afirmar que a reconvenção está em harmonia com o princípio da economia processual, permitindo a solução do conflito de forma mais célere e eficaz, isto é, no mesmo processo, o que evita a necessidade de instauração de nova relação processual. (GARCIA, 2017).

A CLT é omissa quanto à reconvenção, sobre isto, preleciona SCHIAVI:

A reconvenção disciplinada no Código de Processo Civil é compatível com o Processo do Trabalho, por omissão da CLT e compatibilidade com os princípios que regem o Direito Processual do Trabalho (art. 769 da CLT). Entretanto, algumas vezes da doutrina se mostram contrárias à admissão desse instituto na esfera processual trabalhista, argumentando a falta de previsão da CLT, como silêncio intencional e incompatibilidade com a celeridade e simplicidade do procedimento trabalhista. Não obstante, a doutrina majoritária e a jurisprudência consagraram a possibilidade de reconvenção no Processo do Trabalho, uma vez que esta possibilita a máxima eficiência da jurisdição trabalhista e atende aos princípios da economia processual e acesso à Justiça do Trabalho. (SCHIAVI, 2017, p. 665).

Alguns doutrinadores não aceitam o caráter subsidiário do Código de Processo Civil para com o processo do trabalho e permanecem discutindo assuntos já pacíficos na legislação e muitas vezes na jurisprudência. No processo civil, a reconvenção foi bem aceita, tratando-se da seara trabalhista, as críticas surgem alegando até mesmo a competência da matéria o que a lei não demonstra.

## 5 AS PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO

As provas são os meios aos quais se comprovam os fatos alegados no processo. Sejam elas de forma positiva ou negativa para o autor do processo. “Os pontos controvertidos de fato, é que são solucionados pelas provas.” (GARCIA, 2017).

E as provas se mostram com elevado grau de importância na seara processual como um todo. Diante da importância da prova para o processo, o renomado doutrinador Carnelutti, (1999), afirmou que as provas são o coração do processo, pois é por meio delas que se definirá o destino da relação jurídico-processual.

### 5.1 Conceitos e finalidade das provas

Segue os conceitos de provas:

Provas são os instrumentos processuais considerados pelo ordenamento jurídico como aptos para a demonstração da veracidade dos fatos alegados em juízo. Representam o coração do processo, pois definirão o destino da relação jurídica processual. (PEREIRA, 2017, p. 639).

Ademais:

As provas são os meios processuais ou materiais considerados idôneos pelo ordenamento jurídico para demonstrar a verdade, ou não, da existência e verificação de um fato jurídico. (NERY JUNIOR, 1997, p. 611).

Tendo como intuito a comprovação dos fatos e o devido processo legal, por se tratar de um “novo” meio, em que as partes, podem demonstrar faticamente tudo aquilo que alegam. Sendo que as provas possuem garantias constitucionais, visto que, não beneficiam particulares apenas, mas, toda a sociedade na busca do esclarecimento dos fatos discutidos.

Na Constituição da República de 1988, o direito à prova é reconhecido, de forma expressa e implícita, o que dá no Título II da Constituição, no qual são disciplinados os ‘Direitos e Garantias Fundamentais’, tratando-se, portanto, de um direito fundamental. O expresse reconhecimento do direito à prova está no art. 5º, LV. Com efeito, ao reconhecer o direito aos meios inerentes à defesa, a Constituição faz o mesmo em relação ao direito à prova, na medida em que a prova é um dos meios inerentes à defesa dos

direito sem juízo (a parte tem o direito de se defender provando). De outro lado, o reconhecimento do direito à prova é uma consequência necessária do reconhecimento do direito: a) à dignidade humana, posto que esta somente se realize no gozo pleno dos direitos que lhe são inerentes, para o qual contribui, no processo, a prova; b) de liberdade, vez que a prova constitui uma exigência e uma dimensão da liberdade das partes; c) de acesso à justiça, à ampla defesa, ao contraditório, ao processo justo, a não admissão da prova ilícita, à democracia processual, à justa solução dos conflitos submetidos ao Poder Judiciário, à efetividade da jurisdição e do processo e ao procedimento. Acrescente-se que estabelecer, como modelo, o processo democrático, é reconhecer o direito à prova, posto que no processo verdadeiramente democrático as partes tenham o direito de participar da formação do provimento jurisdicional e uma das formas de fazê-lo é fornecer ao juiz os elementos necessários à formação de sua convicção sobre a ocorrência de tais fatos controversos. (ALMEIDA, 2013, p. 174).

Por maiores que sejam as diferenças e características marcantes existentes no processo trabalhista em comparação com os demais processos, é nítido que as sequências “conversam” entre si e não deixam de estar em consonância com a Carta Magna vigente. Principalmente, em referência, aos direitos e garantias fundamentais que ela trás em seu escopo.

A finalidade da prova é que o juiz forme a sua livre convicção a respeito dos fatos importantes a causa. É como se a prova trouxesse do meio externo, para o processo os fatos que geraram a demanda, (NASCIMENTO, 2007). E, “o julgador não pode decidir contra a prova existente nos autos, sob pena de nulidade da sentença”. (TEIXEIRA FILHO, 2003).

## **5.2 Princípios das provas no direito processual do trabalho**

São diversos os princípios das provas no direito processual do trabalho. Portanto serão analisados alguns no presente estudo.

*Princípio do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa:* Esses princípios são fundamentais e formam os princípios basilares de todo e qualquer processo e são previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Com base no princípio do devido processo legal, as partes terão o direito de produzir todas as provas previstas e vigentes no ordenamento jurídico. A República Federativa do Brasil, por ser um Estado Democrático e Social de Direito, traz em suas leis processuais as espécies de provas admitidas, a forma, o meio e o momento de sua produção etc. (PEREIRA, 2017, p. 641).

Não podem as partes produzir provas do modo que bem entender e, acharem que serão aceitas pelo juiz como provas reais e verdadeiras<sup>21</sup>. Por isso é necessário que os juízes, estejam atentos as provas e aos princípios como um todo e em principal, aos princípios constitucionais para que não venham a incorrer em erros.

No tocante ao princípio do contraditório:

Nos termos do princípio do contraditório, as partes deverão tomar ciência de todas as provas produzidas em juízo, com a possibilidade conferida pelo juiz para impugnação. O princípio em comento é formado pelo binômio, ciência + participação. Com efeito, a cada prova produzida por uma das partes, a outra deverá ter ciência de sua produção, bem como a oportunidade para manifestação. (PEREIRA, 2017, p. 641).

Deve-se observar com este princípio, que toda prova produzida em juízo, deve estar sob o chamado crivo do contraditório. Ou seja, se a prova, é produzida por uma parte, tem a parte contrária o direito de impugná-la. Em razão disso, a parte deve sempre ser cientificada das provas produzidas pelo adversário, tendo a faculdade de impugná-la. (SCHIAMI, 2017).

Em relação à ampla defesa, o Código de Processo Civil de 2015, afirma que:

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. (BRASIL, CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, Lei nº: 13.105, de 16 de março de 2015).

A ampla defesa garante que as provas podem ser quaisquer uma, mesmo que não estejam expressamente catalogadas nos dispositivos legais, porém, as mesmas devem seguir os requisitos e passar pela admissibilidade do juiz a fim de que não venha nenhuma das partes a ser prejudicadas.

*Princípio do convencimento motivado ou da persuasão do juiz:* Tal princípio demonstra que os juízes, devem ter equidade no momento em que analisarem as provas e no exercer da figura estatal em todos os momentos processuais.

Art. 93.

[...]

---

<sup>21</sup> Pensamos que a definição de verdade para fins processuais significa: acontecimento que ocorreu na realidade, o qual não fora objeto de alteração por vontade humana ou alterada em razão de erro na sua percepção.

IX – todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação. (BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988).

Em análise ao dispositivo citado, nota-se que o magistrado tem o livre convencimento dado por lei. Assim como, deve fundamentar suas decisão e explicar quais os motivos o levaram-na a ir neste sentido e não naquele.

*Princípio da necessidade da prova ou aptidão para a prova:* O presente princípio se encaixa perfeitamente ao Processo do Trabalho, ao passo que, considerando-se a hipossuficiência e a dificuldade probatória de produção de determinadas provas pelo trabalhador e as melhores condições de produção de determinadas provas pelo empregador. (SCHIAVI, 2017).

E, o artigo 818 da CLT, demonstra justamente isto. Que as provas devem ser produzidas por quem tem melhores condições de as produzirem e não somente, por aqueles que detêm o ônus da prova<sup>22</sup>.

A aplicação no ônus da prova do princípio da aptidão atende ao escopo social do processo, que é eliminar conflitos mediante critérios justos [...]. O fundamento para aplicação do princípio da aptidão está na justiça distributiva aliada ao princípio da igualdade, cabendo a cada parte aquilo que normalmente lhe resulta mais fácil. O critério será o da proximidade real e de facilidade do acesso às fontes de prova. Indiscutivelmente, o princípio será aplicado todas as vezes em que o empregado não pode fazer a prova a não ser através de documento ou coisa que a parte contrária detém. Partindo do princípio da boa-fé, que informa a conduta processual dos litigantes, todas as vezes que o documento, por seu conteúdo, for comum às partes, haverá também a inversão do ônus da prova, competindo ao empregador colacioná-lo, sob pena de serem admitidas como verdadeiras as alegações feitas pelo empregado. (PAULA, 2001, p. 143).

Aqui nota-se a preocupação com a igualdade entre as partes. Pois, sabe-se que para o empregado é mais difícil produzir determinadas provas do que para o empregador.

---

<sup>22</sup> Para Candido Dinamarco, o ônus da prova “é o encargo, atribuído pela lei a cada uma das partes, de demonstrar a ocorrência dos fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo”, logo, quem aquele que alega algo tem o ônus de provar o fato alegado. Disponível em: < <https://brubs14.jusbrasil.com.br/artigos/251318423/onus-da-prova-no-processo-civil>> Acessado em 23 jul 2018.

*Princípio da aquisição processual da prova no processo do trabalho:* Este princípio tem o intuito de esclarecer que as provas independentemente de quem as produziram, passa a ser do processo e não da parte.

As provas, depois de ingressarem ou serem produzidas no processo, tomam-se públicas e passam a integrar um único conjunto, em que o resultado das atividades processuais são comuns a ambas as partes, não se levando em consideração o litigante que trouxe ou produziu o meio de prova [...].

Por outro lado, o princípio da aquisição processual ou da comunhão das provas não implica a supressão da ideia de ônus da prova, porque essa noção é subsidiária, uma vez que não corresponde ao poder monopolístico de provas da parte onerada, servindo como regra de julgamento somente se as provas, que deveriam ser produzidas, não forem realizadas ou, se produzidas, são insuficientes para a formação do convencimento do juiz. Em suma, o ônus da prova não determina quem deve produzir a prova, mas quem assume o risco pela sua não produção. (CAMBI, 2006, p. 320).

O princípio em questão está em consonância direta com a finalidade da prova que é formar o livre convencimento do juiz e não possuir estritamente as partes as quais produziram.

*Princípio da lealdade processual e boa-fé:* A lealdade e a boa-fé são princípios que devem estar presentes em todo e qualquer processo. Sendo que a ética, influenciará na sentença ao final da lide. As partes quando colaboram positivamente na ação, ajudam a que se chegue à verdade real, tornando a resolução menos danosa e conflituosa para ambos.

A prova, tal como o processo em geral, tem um propósito marcadamente ético; por isso, em um plano ideal se pode afirmar que todos os sujeitos do processo (juiz, partes, advogados, Ministério Público, terceiros legitimados e o mais) têm interesse em que a verdade dos fatos aflore nos autos sem lavios de meia-verdade ou de falsa-verdade. Esse anseio visa a resguardar, sob um aspecto mais amplo, a própria respeitabilidade do Poder Judiciário e das decisões por ele proferidas. (TEIXEIRA FILHO, 2016, p. 479).

Neste diapasão, os princípios são fundamentais para analisar as provas em sua totalidade. À medida que se observam os princípios, se chega à verdade real ou mais perto possível da mesma, sem que se tenham dúvidas e sem que se macule o processo por conta de erro por parte das provas.

### **5.3 A prova emprestada e os requisitos para a sua utilização**

A prova emprestada é o aproveitamento material das provas que foram produzidas em outro processo, e trazidas para o processo atual. Vale, mesmo que o processo, ao qual foram retiradas as provas, não seja da seara trabalhista. Mas devem ser seguidos os requisitos a serem utilizadas.

Prova emprestada é a “prova de um fato, produzida num processo, seja por documentos, testemunhas, confissão, depoimento pessoal ou exame pericial, que pode ser trasladada para outro, por meio de certidão extraída daquele. (SANTOS, 1995, p. 365).

Não vem explicitamente no CPC a prova emprestada como meio de prova. Porém, com base no art. 369 do CPC, aqui já mencionado, admitem-se todos os meios legais de prova. “A utilização da prova emprestada propicia a observância dos princípios constitucionais do devido processo legal, acesso à justiça e efetividade processual”. (SCHIAVI, 2017).

No tocante a CLT sobre a prova emprestada tem-se:

A Consolidação das Leis do Trabalho nada dispõe sobre a prova emprestada, entretanto, tal meio de prova é perfeitamente compatível com o Direito Processual do Trabalho em razão da omissão da Consolidação e compatibilidade com a sistemática processual trabalhista (art. 769 da CLT), uma vez que a prova emprestada propicia, no Processo do Trabalho, o acesso real do trabalhador à Justiça, efetividade processual e busca da verdade real. (SCHIAVI, 2017, p. 693).

No processo do trabalho, a prova emprestada é ainda mais comum quando o local de trabalho já está desativado, quando se alteram o ambiente, testemunhas, depoimentos e frente à impossibilidade de renovação da prova pericial.

Neste sentido, as partes podem entrar em acordo quanto à utilização da prova emprestada. Tratando-se de prova emprestada de processo de outra seara:

Produzida no processo penal, a prova obtida mediante interceptação telefônica lícita (autorizada pela CF e pela LIT<sup>23</sup>) pode servir como prova emprestada no processo civil. Trata-se de prova obtida licitamente, razão por que é eficaz no processo civil. O que a CF 5fi, LVI veda é a eficácia da prova obtida ilicitamente. Como prova, no processo penal, terá sido obtida licitamente, sua transposição para o processo civil, por intermédio do instituto da prova emprestada, não ofende o dispositivo constitucional que proíbe a prova obtida ilicitamente. (NERY JÚNIOR, 2003, p. 1.513).

---

<sup>23</sup> Lei da Interceptação Telefônica. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9296.htm)> Acesso em 01 ago 2018.

Lembrando que o Código de Processo Civil é usado subsidiariamente no processo do trabalho, a transposição da prova emprestada do processo penal, se admitida no processo civil, poderá ser utilizada também no processo trabalhista. A afirmativa não se faz verdadeira em se tratando de inquéritos sejam eles penais ou cíveis. Pois, os mesmos não fazem jus ao contraditório e servem apenas como análise inicial dos fatos.

Para que as provas emprestadas possam ser utilizadas nos processos trabalhistas, devem seguir os seguintes requisitos:

a) Que tenha sido colhida em processo judicial entre as mesmas partes, ou uma das partes e terceiro;

No intuito que a prova emprestada seja mais justa possível, é necessário que as partes estejam participando do processo ao quais as provas foram colhidas.

Exige-se também que naquele processo tenha estado presente, como parte, o adversário daquele que pretenda aproveitar a prova ali realizada porque do contrário esse sujeito estaria suportando a eficácia de uma prova de cuja formação não participou. (DINAMARCO, 2001, p. 98).

b) Que tenham sido, na produção da prova, no processo anterior, observadas as formalidades estabelecidas em lei, mormente o princípio do contraditório;

Deve ser observado como as provas foram produzidas no processo anterior para que não sejam provas ilícitas e acabem contaminando o atual processo. “Não vale a prova emprestada, quando colhida sem caráter contraditório”. (v. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, 52- L.V).

c) Que o fato probando seja idêntico.

E para que a prova emprestada sirva para o processo atual, o fato discutido deve ser idêntico ao do processo anterior, assim como as partes. Alguns autores como DINAMARCO, (2001), defende que o único requisito necessário cabível, seria a análise das formalidades exigidas na produção de provas no processo original, e as demais, podem ser descartadas.

A prova emprestada passa por três fases no processo do trabalho: a) admissão; b) possibilidade de impugnação pelas partes; c) valoração pelo juiz, segundo o princípio do livre convencimento motivado.

Na fase de admissão, o juiz aprecia se é possível a produção da prova emprestada nos autos, devendo sempre fundamentar o deferimento ou indeferimento. Num segundo momento, se a prova emprestada foi determinada pelo juiz ou produzida por uma das partes, a parte contrária, ou até as duas partes (se o juiz tomou a iniciativa), poderá impugná-la. No terceiro momento, na sentença, o juiz irá valorar a prova emprestada, em cotejo com as demais provas, se houve, podendo firmar livremente sua convicção. (SCHIAVI, *apud*, RT n. 506/212).

As provas emprestadas são tratadas da mesma maneira que as demais provas para que não ocorram erros e/ou a falta do devido processo legal, contraditório e ampla defesa que tanto o processo do trabalho zela e, muito menos, para que uma das partes tenha proveito maior que a outra utilizando-se de uma prova ilícita<sup>24</sup>.

## 5.4 Provas em espécie

### 5.4.1 Interrogatório e depoimento pessoal

O interrogatório é um meio de prova que é realizado entre a parte e o juiz. Sendo que a finalidade do interrogatório, não é que ocorra a confissão por parte do interrogado, mas, esta pode acabar acontecendo durante o interrogatório.

Durante o interrogatório, pode sobrevir a confissão da parte, mas não é da essência do interrogatório, como o é do depoimento pessoal, a obtenção da confissão. Por causa disso, nada obsta que as partes, indistintamente, façam perguntas aos interrogados. (NERY JÚNIOR, 2001, p. 623).

E o Código de Processo Civil que é utilizado subsidiariamente no processo do trabalho, preleciona que:

Art. 139, VIII: O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...)

VII I- determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso. (BRASIL, CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, Lei nº: 13.105, de 16 de março de 2015).

<sup>24</sup> A proibição constitucional da produção de provas obtidas por meios ilícitos, como sendo um direito fundamental, serve não só para assegurar os direitos fundamentais do cidadão, mas também para garantir o devido processo legal e dignidade do processo. A doutrina costuma distinguir entre ilicitude formal e ilicitude material. Há ilicitude formal quando a prova violar regra de direito processual, e ilicitude material, quando violar regra de direito material. (SCHIAVI, 2017, p. 727).

Vale ressaltar que ninguém é obrigado a produzir provas contra si mesmo, o comparecimento consiste em responder aquilo que fora perguntado pelo juiz e nada mais.

Já o depoimento, diferente do interrogatório, tem a finalidade de obter a confissão da parte contrária e não apenas respostas das perguntas realizadas pelos juízes.

No depoimento pessoal, cada parte tem o direito de que a outra seja interrogada, em consonância com o princípio constitucional da ampla defesa. Tendo em vista os avanços da tecnologia, o depoimento pessoal da parte que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo pode ser colhido por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, o que pode ocorrer, inclusive, durante a realização da audiência de instrução e julgamento (art. 385, § 3º, do CPC). (GARCIA, 2017, p. 275).

Sendo que o interrogatório e o depoimento pessoal são realizados em uma única vez, no processo civil e do trabalho. Para que se tenha o depoimento pessoal, o juiz deve fundamentar qual a motivação e ter bastante cautela no momento do depoimento para que de fato alcance a confissão e/ou utilize bem daquilo que lhe fora dito. (SCHIAVI, 2017).

A Consolidação das Leis do Trabalho consagrou o sistema do interrogatório determinado pelo juiz, constituindo-se, portanto, numa faculdade de o magistrado interrogar as partes (em função do livre convencimento). Logo, o requerimento de uma das partes para oitiva do depoimento pessoal da parte contrária poderá ser indeferido (de forma fundamentada) pelo juiz, sem que isso, necessariamente, configure cerceio de defesa. (SARAIVA, 2007, p. 346).

O interrogatório, assim como, o depoimento pessoal, é uma das provas mais importantes. Ouvir as partes também é fundamental, do mesmo modo que ouvir as testemunhas, pois, as partes mesmo que não venham a confessar, podem dizer fatos essenciais para o processo.

Às vezes, a prova em questão é o único meio que se tem de analisar realmente os fatos controversos da lide no caso concreto. Principalmente nos casos em que os fatos ocorrem em locais reservados. “Como nas de assédio moral e assédio sexual, a palavra da parte tem grande relevância e é forte elemento de convicção do juiz”. (SCHIAVI, 2017).

### 5.4.2 Da confissão

#### Conceituando a confissão tem-se:

Derivando do latim *confessio*, de *confiteri*, na terminologia jurídica possui o sentido de declaração de verdade feita por quem a pode fazer. Também qualificada como *delle prove*, refere-se à confissão ao ato pelo qual a pessoa capaz reconhece e espontaneamente declara verdadeiro o fato que se lhe imputa ou contra ela é alegado. O Dicionário Jurídico da Academia Brasileira de Letras Jurídicas resume o significado do vocábulo ao ato pelo qual a parte, em juízo ou fora dele, admite a verdade de um fato contrário a seu interesse e favorável ao adversário. (GUNTHER e ZORNIG, 2004, p. 14).

#### Do mesmo modo,

A confissão é a admissão, pela parte, da verdade de um fato, contrário ao seu interesse, mas favorável ao adversário (art. 389 do CPC). É considerada prova de valor importante, muitas vezes chamada de “rainha das provas”, pois normalmente a parte não reconheceria um fato contrário ao seu próprio interesse. (GARCIA, 2017, p. 276).

A confissão além de ser um meio de prova por si só, está contida também na finalidade do depoimento pessoal. Por parte da doutrina, a confissão pode ser real ou ficta. E, segundo Santos, (1995), a confissão é inseparável desses elementos: “ao objeto (elemento objetivo); ao sujeito (elemento subjetivo); e intencional”.

No tocante ao objeto, apenas os fatos admitem provas, sendo favoráveis ou não a quem as confessa. Em relação ao sujeito, a confissão só pode ser prestada pela parte ou por representante com poderes especiais e, o caráter intencional, presume-se que existe a vontade pessoal em dizer a verdade.

E, não menos importante, a classificação da confissão real e ficta.

A confissão real é o exposto reconhecimento, pela parte, de fato contrário ao seu interesse. A confissão ficta, por seu turno, envolve presunção relativa de veracidade dos fatos alegados pela parte contrária. A confissão ficta também pode ocorrer quando a parte, sem motivo justificado, deixar de responder ao que lhe for perguntado ou empregar evasivas. Nesse caso, o juiz, apreciando as demais circunstâncias e os elementos de prova, deve declarar, na sentença, se houve recusa de depor (art. 386 do CPC). (GARCIA, 2017, p. 276).

Alguns doutrinadores não concordam que a confissão ficta seja meio de prova, defendem que apenas a confissão real deveria ser admitida e, não mais

aceitam a confissão como a “rainha das provas”, argumentando que existem outros meios de provas mais importantes e que podem sobrepor à confissão.

A confissão não pode ser aceita pela metade, ela é indivisível. A parte não pode beneficiar-se apenas do que lhe for bom e deixar de lado o que não lhe agrada. Ademais, a confissão é irrevogável, mas pode ser anulada se decorreu de erro de fato ou de coação. (CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, 2015).

#### 5.4.3 Da prova documental

A prova documental é a prova mais dúbia existente entre as provas e, a que trás consigo, maiores discussões acerca da sua aplicabilidade e veracidade. A CLT, pouco aborda sobre provas documentais assim como o CPC. Tais dispositivos, não definem o que de fato são as provas documentais, deixando a cargo dos doutrinadores conceituarem.

A prova documental apresenta vantagens e defeitos. Do mesmo modo que pode trazer maior segurança quanto à existência do fato que reproduz, pode de outro lado, ser uma falsa atestação de ato a que não corresponde. Nessas condições, o documento, em especial no processo trabalhista, deve ser recebido com reservas, e o seu valor, apreciado em conjunto com as demais provas. (NASCIMENTO, 2017, p. 534).

Aduz Renato Saraiva que:

Documento é o meio utilizado como prova material da existência de um fato, abrangendo não só os escritos, mas também os gráficos, as fotografias, os desenhos, reproduções cinematográficas, etc

Em relação do que trata a CLT sobre o assunto:

A CLT contém poucas disposições sobre a prova documental. Há alguns dispositivos esparsos, exigindo a autenticação dos documentos (art. 830), a juntada dos documentos com a inicial (art. 787), ajuntada dos documentos pelo reclamado em audiência (art. 845), a necessidade de recibos de pagamento de salários e quitação do contrato de trabalho (arts. 464 e 477, § 2-), bem como a necessidade de anotação da CTPS (art. 456). Desse modo, em razão de a CLT conter pouquíssimas disposições sobre a prova documental, aplica-se praticamente integralmente ao Processo do Trabalho a Seção VII do CPC (Da prova documental — arts. 405 a 441), por força do permissivo do art. 769 da CLT. (SCHIAVI, 2017, p. 751).

Observa-se que se fazem necessários a criação de artigos explícitos sobre a prova documental mesmo que se utilize a mesma, com base nos dispositivos existentes. Mas a solidificação em lei, trás maiores clarezas e finda as discussões em volta do assunto. Visto que, as provas documentais, são as mais fáceis de serem encontradas e analisadas. Como por exemplo, a Carteira de Trabalho, que é a prova documental mais utilizada em processos trabalhistas.

Tratando-se da era de processos eletrônicos, não se podia deixar de mencionar as provas digitais também chamados de documentos eletrônicos.

Os documentos produzidos eletronicamente e juntados aos processos eletrônicos com garantia da origem e de seu signatário, na forma estabelecida na Lei 11.419/2006, devem ser considerados originais para todos os efeitos legais (art. 11 da Lei 11.419/2006). Os extratos digitais e os documentos digitalizados e juntados aos autos pelos órgãos da Justiça e seus auxiliares, pelo Ministério Público e seus auxiliares, pelas procuradorias, pelas autoridades policiais, pelas repartições públicas em geral e por advogados públicos e privados têm a mesma força probante dos originais, ressalvada a alegação motivada e fundamentada de adulteração antes ou durante o processo de digitalização. (GARCIA, 2017, p. 282).

Os documentos digitais que possuem grandes volumes e se tornem impossibilitados de serem digitalizados, podem ser entregues na secretaria da vara no prazo de 10 dias para serem apreciados. E, o advogado deverá enviar petição explicando o motivo da não digitalização dos documentos.

#### 5.4.4 Da prova testemunhal

A prova testemunhal é a prova mais utilizada na Justiça do Trabalho, pois, geralmente, as ações versam sobre controvérsias em matéria fática. A testemunha é colaboradora da justiça “pois vem a juízo contribuir para que se faça justiça num caso concreto, esclarecendo os fatos controvertidos do processo”. (SCHIAMI, 2017).

Testemunha é, em sentido muito amplo e vago, quem pelos sentidos tomou conhecimento de algum fato, não importando se o faz pelo sentido da visão, audição, paladar, olfato ou tato, ou mesmo por informação de outrem. Em direito processual, é a pessoa física chamada a cooperar com a Justiça, informando ao juiz os fatos e circunstâncias de interesse para a causa, dos quais tenha conhecimento. (DINAMARCO, 2001, p. 603).

Segundo o art. 442 do Código de Processo Civil (2015), “A prova testemunhal é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso”, mas, não é regra absoluta podendo o juiz indeferir a oitiva de testemunhas:

- 1ª) fatos já provados por documento ou confissão da parte;
- 2ª) fatos que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados. Exemplos: insalubridade e periculosidade no ambiente de trabalho, pagamento de salário etc. (PEREIRA, 2017, p. 654).

Outro importante ponto em relação à prova testemunhal é a quantidade de testemunhas admitidas, e, no Processo do Trabalho, a limitação de testemunhas se dá de acordo com o rito ao qual a ação está submetida e, existe regulamentação legal.

- a) procedimento comum (ordinário): são três testemunhas, segundo o art. 821 da CLT: “Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a 6 (seis)”;
- b) inquérito judicial para apuração de falta grave: temos seis testemunhas, de acordo com o art. 821 da CLT;
- c) procedimento sumaríssimo: duas testemunhas, conforme o art. 852-H, § 2º, da CLT: “Art. 852-H. (...) § 2º As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação”;
- d) procedimento sumário (dissídio de alçada): este rito está previsto no art. 2º, §§ 3º e 4º, da Lei n. 5.584/70, havendo lacuna sobre número máximo de testemunhas: Art. 2º (...) § 3º Quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de 2 (duas) vezes o salário mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da Ata a conclusão da Junta quanto à matéria de fato. § 4º Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação. Com efeito, prevalece o entendimento de que três testemunhas é o número máximo que cada parte poderá indicar no procedimento sumário. Justifica-se esse entendimento pelo fato de a Lei n. 5.584/70 ser omissa a tal respeito, aplicando subsidiariamente a regra geral prevista na CLT, qual seja, três testemunhas. (PEREIRA, 2017, p. 655).

Para depor não podem pessoas incapazes, impedidas ou suspeitas. Em relação à suspeição, a CLT delimita em seu art. 829, e, prevê apenas uma hipótese de impedimento. Mas não menciona a impossibilidade em ser testemunha, referente

à incapacidade, sendo utilizadas de forma subsidiárias as que estão no CPC, em seu artigo 447.

#### 5.4.5 Da prova pericial

A prova pericial é uma prova técnica. É necessária a presença de um especialista na área a qual será examinado o meio de probatório. O perito se torna auxiliador da justiça quando é nomeado pelo juiz e, esse tipo de prova, é solicitado quando é preciso conhecimentos técnicos acerca de um determinado assunto.

Os peritos funcionam, pois, como auxiliares do juiz, que é quem lhes atribui à função de bem e fielmente verificar as coisas e os fatos e lhe transmitir, por meio de parecer, o relato de suas observações ou as conclusões que das mesmas extraírem. Como auxiliares do juiz e para funcionarem no processo, os peritos cumprirão leal e honradamente a sua função. (SANTOS, 1995, p. 473).

O art. 464 do Código de Processo Civil de 2015 aduz que a prova pericial deve consistir em “exame, vistoria ou avaliação” que são conceituados doutrinariamente:

Exame: é a espécie de prova pericial que objetiva o exame de pessoa, semovente ou bem móvel. No Direito Processual do Trabalho temos, por exemplo, a perícia médica, que se destina à verificação ou não de doença ocupacional para fins de estabilidade provisória ou de redução da capacidade laborativa para obtenção de valor indenizatório.

Vistoria: é a espécie de prova pericial que objetiva o exame de bens imóveis ou certos lugares. No Processo do Trabalho, podemos mencionar como exemplo a perícia de insalubridade ou de periculosidade no ambiente de trabalho.

Avaliação: é a espécie de prova pericial que se propõe a estimar o valor de certos bens ou obrigações. No Processo do Trabalho, podemos mencionar como exemplos a avaliação de bens penhorados, as perícias contábeis para a verificação da correção do pagamento de determinada parcela trabalhista ou a correção dos cálculos de liquidação.

Vale ressaltar, que os honorários periciais serão suportados pela parte sucumbente e o juiz pode exigir parte do depósito prévio dos honorários periciais em conformidade com o art. 6º da Instrução Normativa nº 27/2005.

## 6 SENTENÇA E COISA JULGADA

### 6.1 Conceito e natureza jurídica

A sentença está prevista em lei e, é o ato judicial por meio do qual se opera o comando abstrato da lei às situações concretas, que se realiza mediante uma atividade cognitiva, intelectual e lógica do juiz, como agente da jurisdição a partir da formação do seu livre convencimento seguindo alguns requisitos.

A palavra sentença vem do latim sentire, que significa sentimento. Por isso, podemos dizer que a sentença é o sentimento do juiz sobre o processo. É a principal peça da relação jurídica processual, na qual o juiz irá decidir se acolhe ou não a pretensão posta em juízo, ou extinguirá o processo sem resolução do mérito. (SCHIAVI, 2017, p. 815).

Pereira ressalta que:

O conceito de sentença foi alterado pelo legislador. Antes, sentença era conceituada como “o ato do juiz que punha termo ao processo”, decidindo ou não o mérito da causa. Esse já era um conceito muito criticado pela doutrina, pelo fato de a sentença nem sempre pôr termo ao processo, pela ampla possibilidade de interposição de recursos em face do comando sentencial. (PEREIRA, 2017, p. 721).

Ademais:

A sentença constitui, sem dúvida, a mais expressiva das pronunciações da iurisdictio, entendida esta como o poder-dever estatal de resolver os conflitos de interesses submetidos à sua cognição monopolística. É por esse motivo que se tem afirmado que a sentença representa o acontecimento mais importante do processo, o seu ponto de culminância; essa assertiva é correta, a despeito do sentido algo retórico dos seus termos, se levarmos em conta que todos os atos do procedimento estão ligados, direta ou indiretamente, com maior ou menor intensidade, à sentença, que se apresenta, sob esse aspecto, como uma espécie de pólo de atração magnética, para o qual convergem, de maneira lógica e preordenada, todos esses atos. É o que já se denominou de ‘força centrípeta da sentença. (TEIXEIRA FILHO, 2004, p. 201).

Portanto, a natureza jurídica da sentença é um ato complexo, pois se trata do livre convencimento do juiz, somados ao ato de inteligência para a aplicação da lei ao caso concreto. Deve o magistrado está atento ao equilíbrio em relação à tomada de decisões não deixando sua vontade interferir diretamente nas sentenças.

No tocante aos pronunciamentos dos juízes:

Os pronunciamentos do juiz estão previstos nos arts. 203 a 205 do Código de Processo Civil de 2015, in verbis:

Art. 203. Os pronunciamentos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos.

§ 1º Ressalvadas as disposições expressas dos procedimentos especiais, sentença é o pronunciamento por meio do qual o juiz, com fundamento nos arts. 485 e 487 põe fim à fase cognitiva do procedimento comum, bem como extingue a execução.

§ 2º Decisão interlocutória é todo pronunciamento judicial de natureza decisória que não se enquadre no § 1º.

§ 3º São despachos todos os demais pronunciamentos do juiz praticados no processo, de ofício ou a requerimento da parte.

§ 4º Os atos meramente ordinatórios, como a juntada e a vista obrigatória, independem de despacho, devendo ser praticados de ofício pelo servidor e revistos pelo juiz quando necessário.

Art. 204. Acórdão é o julgamento colegiado proferido pelos tribunais.

Art. 205. Os despachos, as decisões, as sentenças e os acórdãos serão redigidos, datados e assinados pelos juízes.

§ 1º Quando os pronunciamentos previstos no caput forem proferidos oralmente, o servidor os documentará, submetendo-os aos juízes para revisão e assinatura.

§ 2º A assinatura dos juízes, em todos os graus de jurisdição, pode ser feita eletronicamente, na forma da lei.

§ 3º Os despachos, as decisões interlocutórias, o dispositivo das sentenças e a ementa dos acórdãos serão publicados no Diário de Justiça eletrônico. (PEREIRA, 2017, p. 719).

Vê-se que a lei trás o conjunto dos pronunciamentos realizados pelos juízes que são: Despacho, Sentença, Decisão Interlocutória e Acórdão. Seguem comentários em relação a cada um destes.

O despacho é mera movimentação processual. É quando o juiz dá andamento ao processo sem proferir nenhuma decisão, apenas, realiza procedimentos para que o processo caminhe como, por exemplo: citações, intimações, etc.

A Sentença é o meio ao qual o juiz põe fim à fase cognitiva e extingue a execução, tendo como fundamento os arts. 485 e 487 do Código de Processo Civil de 2015.

A Decisão Interlocutória é “todo pronunciamento judicial de natureza decisória que não se enquadre no conceito de sentença” (PEREIRA, 2017). São os atos que os juízes delegam, como: liminar, resolvem casos de incompetência, indeferimento de testemunhas, etc. E, o Acórdão “é o julgamento colegiado proferido pelos tribunais” e, são proferidos somente em segunda instância. (PEREIRA, 2017).

## 6.2 Requisitos estruturais da sentença trabalhista

Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

§ 2º - A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida;

§ 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000);

§ 4º O INSS será intimado, por via postal, das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, sendo-lhe facultado interpor recurso relativo às contribuições que lhe forem devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000).

§ 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência);

§ 5º Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência);

§ 6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência);

§ 7º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência). (BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, Decreto Lei nº: 5.452/43).

Os requisitos estruturais das sentenças trabalhistas estão elencados no artigo citado acima e devem ser seguidos. Principalmente, no tocante as partes exigidas e obrigatórias. Pois, o intuito do legislador foi da busca do devido processo legal.

Tendo como requisitos mais importantes da sentença:

**Relatório:** é um resumo do processo e que deve ser mencionado o resumo do pedido, da contestação e das principais partes do processo como um todo. “a finalidade do relatório é a transparência do julgamento, em que o juiz mostra que leu integralmente o processo e está apto a prolatar a decisão.” (SCHIAVI, 2017).

**Fundamentação:** é a argumentação do processo aos olhos do juiz e serve para a compreensão de todos sobre a matéria discutida no processo:

A fundamentação é parte mais detalhada da sentença, pois é nesse momento que o Juiz do Trabalho apreciará os argumentos que embasam a

causa de pedir, as razões pelas quais o reclamado resiste à pretensão do autor, valorará as provas existentes nos autos e fará a subsunção dos fatos provados ao Direito. A fundamentação é uma garantia da cidadania e um direito fundamental do cidadão. Embora a exigência da fundamentação não conste do art. 5- da CF; mas sim do art. 93, IX, trata-se de uma regra que decorre do devido processo legal e, portanto, constitui um direito fundamental. (SCHIAVI, 2017, p. 827).

Defende os doutrinadores que a fundamentação além de tudo deve ser clara, concisa e objetiva para que todos os cidadãos que sejam do meio jurídico ou não, possam ter noção daquilo que ali está escrito. O juiz precisa demonstrar como chegou àquela decisão de modo compreensível.

Fundamentalmente, podemos admitir, assim, na sentença, três atividades que se encadeiam: a) a reconstrução da situação de fato ocorrida ('crítica do fato'); 2-) sucessivamente, a qualificação jurídica respectiva; 3-a) a própria interpretação do Direito, aplicando-o ao fato ('crítica do direito'),operando-se tais atividades mercê de uma interação recíproca, da norma ao fato e vice-versa. (ALVIM, 2005, p. 531).

É importante frisar que o Juiz do Trabalho deve enfrentar os argumentos jurídicos invocados, capazes de influir na decisão e que por si só possam direcionar outro resultado da demanda, mas sempre deixando claro quais caminhos percorreu para que chegasse aquela e não a essa decisão.

### **6.3 Classificação das sentenças**

Doutrinariamente são duas classificações:

Quanto à análise do mérito:

*Terminativas ou Processuais:* são as que os juízes resolvem a questão sem adentrar ao mérito da causa;

*Definitivas ou de Mérito:* são as que mesmo resolvendo a questão em primeiro grau, os juízes adentram ao mérito da causa.

Quanto ao conteúdo:

*Declaratórias:* são as sentenças em que se limita a declarar apenas a existência do fato, autenticidade de documentos ou a existência de relação jurídica.

Sendo que, alguns doutrinadores afirmam que todas as sentenças, por mais que sejam de outras classificações, possuem o caráter de declaratório.

*Constitutivas*: são as sentenças que os juízes criam, modificam e extinguem uma relação jurídica.

A sentença constitutiva também pode assumir, em certos casos, cunho condenatório, como na hipótese que reconhece a equiparação salarial (criando uma nova relação jurídica — natureza constitutiva) e determina o pagamento das diferenças salariais provenientes da equiparação salarial (cunho condenatório). (SARAIVA, 2007, p. 388).

*Condenatórias*: são aquelas em que juiz profere um comando condenatório ao réu, traduzindo uma obrigação de fazer, de não fazer, de entregar coisa ou de pagar quantia. As decisões condenatórias comportam execução forçada, se não cumpridas espontaneamente pelo réu.

*Mandamentais*: são as sentenças que além de declarar o direito condena as prestações e expedem ordem para cumprimento imediato desta. Como por exemplo, os mandados de segurança.

#### **6.4 Nulidades da sentença**

As nulidades são decorrentes de prejuízos. Caso o ato processual resulte em erros, defeitos e vícios devem ser anulados. Porém, se não resultou em prejuízo para nenhuma das partes, não precisam ser anulados.

São nulos os atos processuais quando violem normas de ordem pública e interesse social. O ato nulo não está sujeito à preclusão e pode ser declarado de ofício pelo juiz. São relativas às nulidades quando não violem normas de ordem pública. Dependem da iniciativa da parte, não podendo ser conhecidas de ofício. Os chamados atos inexistentes contêm um vício tão acentuado que não chegam a produzir efeitos. Entretanto, a doutrina tem dito que mesmo os atos inexistentes devem ter seus efeitos cassados por decisão judicial. Portanto, os atos inexistentes seguem o mesmo regime das nulidades absolutas. (ALVIM, 2005, p. 157).

#### **6.5 Conceito de coisa julgada material e formal**

O instituto da coisa julgada busca tornar imutável a decisão. Alguns doutrinadores afirmam que sem a coisa julgada, seria impossível o término da relação processual.

A coisa julgada é de fundamental importância para a estabilidade das relações sociais, tendo natureza de garantia constitucional, consoante o art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República. Logo, a *estabilidade das relações jurídicas* exige que o comando decorrente de provimento jurisdicional de mérito, transitado em julgado, seja observado e respeitado, como forma de permitir a segurança jurídica na vida em sociedade. (GARCIA, 2017, p. 318).

Nesse mesmo sentido, tem a ementa que diz:

Coisa julgada. A coisa julgada é a entrega final, pelo Judiciário, da tutela jurisdicional, solucionando as questões colocadas em discussão, da qual não existe mais recurso, tornando imutável a decisão judicialmente proferida. Logo, é característica imperiosa da coisa julgada a existência de uma sentença anterior, proferida em autos de ação idêntica, com as mesmas partes, objeto e causa de pedir, que extinguiu o processo com julgamento do mérito de que já não caiba recurso, impossibilitando, portanto, a teor do art. 52, inciso XXXVI, da CF, a prolação de nova decisão. (TRT - 123 R. - 3- T. - ROV n. 1951/2005.029.12.00-5 - Ac.n. 13.386/06 - rei3 Gisele P Alexandrino -DJ 10.10.06-p. 63) (RDT n. 11 novembro de 2006).

Toda sentença adquirirá a qualidade da coisa julgada formal (seja terminativa ou definitiva), pois chegará o momento em que ela não poderá mais ser recorrível. Porém, a qualidade de coisa julgada material, só será adquirida pelas sentenças de mérito. Visto que, serão imutáveis.

Por isso, se diz que a coisa julgada material traz consigo a coisa julgada formal, uma vez que somente haverá a qualidade da coisa julgada material, se antes houver a coisa julgada formal. (SCHIAVI, 2017).

#### 6.5.1 Limites subjetivos e objetivos da coisa julgada

Em relação aos limites subjetivos da coisa julgada, refere-se aos sujeitos que fizeram parte da relação processual e conseqüentemente estão na sentença. Pois a coisa julgada “somente vincula as partes que participaram do processo e também os litisconsortes que nele intervieram. (SCHIAVI, 2017).

Para a melhor compreensão dos limites objetivos da coisa julgada, cabe lembrar que a sentença, como analisado anteriormente, tem como requisitos essenciais o relatório, a fundamentação e o dispositivo (art. 489, incisos I, II e III, do CPC). (GARCIA, 2017).

#### 6.5.2 Relativização da coisa julgada material no Processo do Trabalho

Embora não haja previsão legal e a proteção à coisa julgada tenha status constitucional (art. 52, XXXVI, da CF), há entendimentos, na doutrina e na jurisprudência, defendendo a relativização da coisa julgada material em determinadas hipóteses, tendo à vista que a coisa julgada se forma em compasso com a lei processual; que não subsiste a coisa julgada contra a Constituição Federal; que a coisa julgada deve refletir justiça, não subsistindo a coisa julgada injusta; supremacia da efetividade processual. (SCHIAVI, 2017, p. 853).

É mais relevante proteger a intangibilidade da coisa julgada material do que a justiça da decisão ou eventual inconstitucionalidade do dispositivo em que se baseou a decisão.

Vale destacar que o sistema processual brasileiro permite uma gama elevada de recursos visando ao aperfeiçoamento da decisão, e, ainda, depois do trânsito em julgado, há a possibilidade de propositura da Ação Rescisória.

Fazem parte do sistema processual coisas julgadas injustas ou que não refletem a realidade dos fatos, mas tais vicissitudes decorrem do devido processo legal, pois o julgamento das causas é realizado por seres humanos passíveis de erros.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que a intenção do presente estudo, não é esgotar as possibilidades jurídicas e/doutrinárias acerca do objeto pesquisado. Mas, a intencionalidade, fora entender, as características das audiências trabalhistas pormenorizadamente.

O Processo do Trabalho no Brasil passa por grandes e tumultuosas transformações. Os doutrinadores ainda encontram-se duvidosos sobre seus posicionamentos e entendimentos acerca dos assuntos que foram modificados com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

É um novo momento histórico que se estabelece no país e, não se pode ter certeza dos passos futuros. Contudo, a base a qual formou o processo do trabalho, permanece sendo a de resolução de conflitos entre empregados e empregadores.

O caminho ao qual este trabalho percorreu e, aqui se mostra resumidamente, no intuito de demonstrar as principais características e diferenças encontradas ao longo das pesquisas e, mencionadas a cada capítulo, através das análises, doutrinas e legislações vigentes.

Com os avanços constitucionais, ao longo da história, têm-se as leis trabalhistas existentes atualmente. E, as mudanças que vem ocorrendo, deverá se adequar à Carta Magna em vigência no país não se tornando em leis inconstitucionais e que venham a não respeitar, as garantias e os direitos fundamentais.

Ao passo que as legislações trabalhistas foram solidificando-se e a Justiça do Trabalho foi criada, os anseios sociais demonstrou necessidades em possuir um processo trabalhista próprio e com características próprias.

É óbvio que como em outras searas processuais, o processo do trabalho bebeu da fonte constitucional e utiliza do Processo Civil como fonte subsidiária. Mas resguardando as suas peculiaridades.

As Audiências Trabalhistas por serem peculiares, são divididas de forma diversa das demais audiências, em outras searas processuais, sendo ela: unas ou fracionadas. Tendo também como característica, que o tempo de cada audiência, não ultrapasse 5h com divergência doutrinária sobre esse quesito. Dentre outras peculiares, como a representação das partes no dia da audiência.

Se tratando do início do processo, é necessário que o Poder Judiciário seja despertado da inércia que se encontra. E, isso ocorre, por meio da Petição Inicial. A característica marcante nesta fase, é que em comparação com o Código de Processo Civil, o processo trabalhista, é menos formal na sua petição inicial, denominada de Reclamação Trabalhista, pois, o Código de Processo Civil, exige mais requisitos que a CLT.

No tocante aos Procedimentos Processuais, no intuito de maior celeridade processual, visto que, os processos trabalhistas discutem várias querelas na mesma ação, também se encontra peculiaridades quanto à forma que são exigidos nos demais processos.

Em relação à defesa do réu, permanecem os princípios constitucionais como nos demais processos que são: contraditório e ampla defesa, devendo o réu ser devidamente citado, tendo a faculdade de defender-se ou não. Caso o réu não apresente defesa, ocorre a revelia do processo. A peculiaridade da Justiça do Trabalho neste caso, é que a resposta do réu ocorre na audiência.

Com as Provas no Processo do Trabalho segue a base dos princípios constitucionais visando o devido processo legal e nortear as provas aceitas e lícitas. A característica peculiar fica a cargo das Provas em Espécies utilizadas nos processos trabalhistas: Interrogatório e Depoimento Pessoal; Confissão; Prova Documental; Prova Testemunhal e Prova Pericial.

Percorrendo estes caminhos das Audiências Trabalhistas, chega-se à Sentença que é o pronunciamento do juiz sobre a causa discutida e com suas respectivas classificações. Em relação à Coisa Julgada, a mesma é dividida formal e material, objetiva e subjetiva, sendo a Coisa Julgada a imutabilidade da sentença.

Observadas as considerações realizadas ao longo do trabalho e, o levantamento geral, nota-se que são muitas as características peculiaridades acerca das Audiências Trabalhistas e que são de suma importância à medida que o processo se desenvolve buscando celeridade e resolução das querelas sem que haja prejuízos maiores a nenhuma das partes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Elementos da teoria geral da prova: **A prova como direito humano e fundamental das partes do processo judicial**. São Paulo: LTr, 2013.

ALVIM, Arruda. **Deveres das partes e dos procuradores no direito processual civil brasileiro**— A lealdade do processo. In: Revista de Processo n. 69, ano 18, jan./mar. 93. São Paulo: RT, 1993.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito processual civil**. V. 2, 9. ed. São Paulo: RT, 2005.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 18 jul 2018.

\_\_\_\_\_, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – Lei nº: 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 18 jul 2018.

\_\_\_\_\_, **Código de Processo Civil**. Lei nº: 13.105 de 16 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)> Acesso em: 18 jul 2018.

\_\_\_\_\_, **Código de Processo Civil**. Lei nº: 5.869 de 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm)> Acesso em: 18 jul 2018.

CALMON DE PASSOS, José Joaquim. **Comentários ao Código de Processo Civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

CAMBI, Eduardo. A prova civil: **admissibilidade e relevância**. São Paulo: RT, 2006.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e a teoria da constituição**. 7ª ed, 2003.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do processo civil**. v. I. Campinas: Servanda, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. v. II, 3. ed. Campinas: Bookseller, 2002.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 24ª edição, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: **com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. Curso de direito processual civil: **teoria geral do processo e processo de conhecimento**. Salvador: Editora JUSPODVM, 2007.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. Vol. III. São Paulo: Malheiros, 2001.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. – 8ª ed. ver. ampl e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

FERRARI, Irany e outros. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. Homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. **Revelia e confissão no Processo do Trabalho**. In: Revista do Direito Trabalhista, n. 1, ano 10, janeiro de 2004, Brasília: Consulex, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Prática da reclamação trabalhista**. Colaboração Cristiane Carlovich. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 15ª ed. Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. (Coordenador). **CPC- Repercussão no processo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MALLET, Estêvão. **Procedimento sumaríssimo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIÉRO, Daniel. Código de Processo Civil: **comentado artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Evolução histórica da estrutura judiciária brasileira**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86092/1999\\_filho\\_martins\\_evolucao\\_historica.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86092/1999_filho_martins_evolucao_historica.pdf?sequence=1) Acesso em: 20 jun 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MESSA, Élisson. **Manual dos recursos trabalhistas: teoria e prática**. 2ª ed. Salvador: JusPodivm.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **1932- Iniciação ao direito do trabalho**. 27. ed. ver. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NERY JUNIOR, Nelson. **Código de Processo Civil comentado**. 3. ed. São Paulo: RT, 1997.

NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Editora RT, 2015.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Prática trabalhista [livro eletrônico]**. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo**. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humano Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PIZZOL, Patrícia Miranda. **Competência no processo civil**. São Paulo: RT, 2003.

REDINZ, Marco Antonio. **Passo a passo para elaboração de petições trabalhistas**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Reforma trabalhista: legislação comparada**. 7ª ed. São Paulo: Método, 2017.

RODRIGUES, Maisa Emilia Raele. **A execução trabalhista e a atual diretriz ideológica da execução civil**. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp090615.pdf>> Acesso em 20 jun 2018.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de direito processual civil**. v. 2. São Paulo: Editora RT, 2009.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e direito do trabalho**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 1989.

SAAD, E.; G. SAAD, J.; E.; D. BRANCO, A.; M.; S.; C. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. Vol. II. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2007.

SARMENTO, Daniel. **Por um constitucionalismo inclusivo**. Editora: Lumen Juris, 2009.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: **aspectos processuais da Lei n. 13.467/2017**. 1ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito processual do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

\_\_\_\_\_. **Os pressupostos processuais e as condições da ação no Novo CPC e suas repercussões no Processo do Trabalho**. In: CPC- Repercussões no Processo do Trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite. (Organizador), 2017.

SILVA, Fernanda Xavier da. As Constituições da Era Vargas: **uma abordagem à luz do pensamento autoritário dos anos 30**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/viewFile/15680/14206>> Acesso em: 13 mai 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Petição inicial: **no processo civil, no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_ e SILVA, Elizabet Leal. **Evolução do direito do trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969**. Arquivo Jurídico – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 2 – n. 2 – p. 66-84 Jul./Dez. de 2015. Disponível em: <[http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11489/2/Evolucao\\_do\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_no\\_ambito\\_constitucional\\_brasileiro\\_no\\_periodo\\_compreendido\\_de\\_1824\\_a\\_1969.pdf](http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11489/2/Evolucao_do_Direito_do_Trabalho_no_ambito_constitucional_brasileiro_no_periodo_compreendido_de_1824_a_1969.pdf)> Acesso em: 30 jun 2018.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **A sentença no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. **Comentários ao Novo Código de Processo Civil: sob a perspectiva do processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de processo civil** – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento – vol. I – Rio de Janeiro: Forense, 2013.

WOLKMER, Antonio Carlos. **O direito nas sociedades primitivas**. In: Fundamentos de história do direito. Antonio Carlos Wolkmer (Organizador). 6 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2011.